

Copie en trop!

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'entretien, de l'expédition & réception)
(Magasinier et contrôle de la qualité)

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

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

Mc
B.C.G.T.
MONTRÉAL
MESSAGER

'87
FEB 12 13:46

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PREAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	CLASSIFICATION	3
3	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PROMOTION ET RAPPEL	4
4	APPRENTISSAGE	6
5	PRODUCTION ILLIMITÉE	7
6	ACCÈS AUX ATELIERS	8
7	AUCUNE DISCRIMINATION	9
8	ATELIER SYNDICAL	10
9	PRÉCOMPTE	11
10	PÉRIODE DE REPAS	12
11	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	13
12	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	14
13	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	15
14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16
15	COMITÉ CONJOINT	18
16	PAIEMENT EN ARGENT	19
17	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	20
18	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	21
19	VALIDITÉ	22
20	DROITS DE LA DIRECTION	23
21	ÉTIQUETTE SYNDICALE	24
22	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	25

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
23	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	26
24	TABLEAU D'AFFICHAGE	27
25	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	28
26	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	29
27	LIGNES DE PIQUETAGE	30
28	SERVICE JUDICIAIRE	31
29	PAIE DE PRÉSENCE	32
30	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	33
31	JOURS FÉRIÉS	34
32	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	35
33	HEURES DE TRAVAIL	37
34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38
35	VACANCES PAYÉES	40
36	Nul	
37	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	44
38	TAUX DE SALAIRES	45
39	SOUS-CONTRAT	46
40	DURÉE DE LA CONVENTION	47
	SIGNATURES	48
	LETTRE D'ENTENTE	49

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département de l'entretien, de l'expédition & réception, magasinier et contrôle de la qualité), ci-après nommée la "compagnie", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé le "syndicat", de ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la compagnie mentionnée ci-dessus;

cette convention collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986, par et entre les parties ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 1: JURIDICTION

1.01 Cette convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production.

"Tous les salariés au sens du Code du travail, des départements de contrôle de la qualité, des receveurs, des expéditeurs, de l'entretien général (maintenance), des chauffeurs de camions, à l'exception des groupes déjà accrédités et des employés de bureau".

1.02 La compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette convention et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la compagnie signera à l'avenir, le syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette convention ou demander la ré-ouverture de toute la convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.

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

- Groupe I - L'entretien (électrique et mécanique de l'immeuble)
- Groupe II - Expédition et réception
- Groupe III - Contrôle de la qualité
- Groupe IV - Magasinier

ARTICLE 2: CLASSIFICATIONS

Groupe I ENTRETIEN

a) Mécanique et électrique

Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.

b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.

c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc.

d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.

b) Préposé aux commandes.

c) Chariot élévateur, porteurs, aides généraux.

d) Emballeurs.

e) Chauffeurs de camion.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

a) Chef d'équipe.

b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV a) Contrôle du papier.

b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

- 3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'employeur.
- 3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.
- 3.03 Selon les dispositifs de l'Article 4: APPRENTISSAGE, en cas de diminution de travail et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage, pour les employés régulier seulement, sera fait sur la même base d'ancienneté.
- 3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables. Dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 3.05 À la demande du syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

3.07 a) À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'employeur.

b) Promotion

- 1) Dans le cas de tout poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 2) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire, les qualifications requises et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 3) La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé de la façon suivante:
 - (a) À compétence égale, celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste.
 - (b) Des crédits de service seront reconnus lors de l'affectation au poste.
- 4) L'employé à qui un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente (30) jours ouvrables.
- 5) L'employé qui a postulé et à qui le poste est refusé, pourra exposer ses opinions devant un comité, composé du délégué syndicat, du contremaître du département et du directeur de l'usine.
- 6) Nonobstant ce qui précède, l'employeur a le droit exclusif quant au choix final.
- 7) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 8) La compagnie avise le délégué d'atelier du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.
- 9) L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10) Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, l'employé recevra le salaire applicable à ce poste et le temps servi à cette assignation s'accumulera à son dossier comme crédit d'apprentissage à cette classification supérieure.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4: APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN: 3 ans dans chaque catégorie.

EXPÉDITION ET RÉCEPTION: 3 ans dans chaque catégorie.

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ: 3 ans dans chaque catégorie.

MAGASINIER: 3 ans

4.02 Les salaires minimum pour les apprentis des services couverts par cette convention, tels que stipulés à l'échelle des salaires, seront fixés d'après un pourcentage des taux de salaires maximum des différentes classifications, comme suit:

Embauchage:	91%
1er semestre	92.5%
2e semestre	94%
3e semestre	95.5%
4e semestre	97%
5e semestre	98.5%
par la suite	100%

ARTICLE 5: PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 6: ACCÈS AUX ATELIERS

6.01 Les représentants officiels du syndicat auront accès à l'atelier de la compagnie sur permission de l'employeur.

ARTICLE 7: AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties à cette convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du syndicat ou d'une association patronale.
- 7.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industries des communications graphiques.
- 7.03 Les parties à cette convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 8: ATELIER SYNDICAL

- 8.01 Tout employé au sens de cette convention collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée, doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre du syndicat.
- 8.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de personnel.
- 8.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.
- 8.04 Les nouveaux employés de la compagnie devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membre. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 8.05 a) Tout employé régi par les clauses 8.01 et 8.04 qui ne devient pas membre du syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- b) Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie, la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.
- 8.06 Si un employé, membre du syndicat, est expulsé du syndicat, la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé par le syndicat.
- 8.07 Les conditions de l'Article 8.01 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 9: PRÉCOMPTE

- 9.01 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) La compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 9.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces retenues.
- 9.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révocable que sur avis écrit de l'employé, donné à la compagnie, entre le quarante-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de telle convention.
- 9.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 9.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 9.06 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 10: PÉRIODE DE REPAS

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

ARTICLE 11: NI GRÈVE - NI LOCK-OUT

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

ARTICLE 12: TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

12.01 Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 13: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir à la section locale, la ou les raisons dudit congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de grief prévu à cette convention.
- 13.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier de la section locale, la compagnie avisera la section locale de sa décision, cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet, afin que la section locale puisse en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause, tel que prévu au paragraphe 14.04 ci-dessous.
- 13.04 Un délégué d'atelier ou un officier de la section locale peut être congédié pour cause, sur-le-champ, avec cinq (5) jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, à partir de la troisième étape.
- 13.05 Lorsqu'à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura des mises à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 13.06 À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire, et aucune cotisations ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention, continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'employeur et par le Local 555 Montréal, du Syndicat international des communications graphiques.
- 14.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention.
- 14.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 14.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 14.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

Première étape

Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier. L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.

Deuxième étape

Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier. Si on n'arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.

Troisième étape

Les documents relatifs à la question seront référés au Comité conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 15: COMITÉ CONJOINT, de cette convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la compagnie ou du syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité conjoint.

Quatrième étape

Advenant que le Comité conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

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

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

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

14.06

Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

14.03

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 14.01 à 14.06 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention: Article 32: Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et Article 37: Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 14.01 à 14.06.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.
- c) Le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la compagnie qu'elle est en défaut, et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section.
- L'avis est réputé avoir été reçu par la compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.
- d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

ARTICLE 14: 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 18: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

- e) 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 toute autre disposition pertinente dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.
- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 15: COMITÉ CONJOINT

- 15.01 Un Comité conjoint patronal-syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette convention collective.

ARTICLE 16: PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés le jeudi de chaque semaine, en argent ou par chèque négociable. Lorsqu'un jour de paie tombe un jour de fête, les salaires seront payés un (1) jour avant la fête.

ARTICLE 17: TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

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

ARTICLE 18: EMPLOYÉS HANDICAPÉS

- 18.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 19: VALIDITÉ

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

ARTICLE 20: DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 21: ÉTIQUETTE SYNDICALE

21.01 L'étiquette syndicale est la propriété exclusive du Syndicat international des communications graphiques et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat international des communications graphiques en exécution de et conformément à la convention de base autorisant l'usage de l'étiquette syndicale.

ARTICLE 22: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 22.01 Sécurité: La compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, un Comité patronal-syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La compagnie fournira aux employés travaillant aux départements de l'entretien, de l'expédition et de la réception:
- Trois (3) survêtement de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année.

La clause ci-dessus s'appliquera après six (6) mois d'emploi.

Survêtement de travail (coverall)

Bottes de sécurité - approximativement \$45.00

Souliers de sécurité - approximativement \$45.00

ARTICLE 23: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 23.01 Le syndicat transmettra à l'employeur les noms des délégués (pas plus de 3) dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du syndicat, travaillant dans son atelier et avisera l'employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 23.02 L'employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'ateliers ou les officiers du syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 23.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme les représentants du syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du syndicat.
- 23.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du syndicat dûment autorisés, incluant les membres du comité de négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. La demande pour de telles absences autorisées ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 23.05 Lorsque la direction convoque un employé pour discuter de la discipline, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 24: TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 25: TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

- 25.01 Chaque employé sera classé dans sa classification, telle que décrite dans la convention collective, c'est-à-dire classification A, B, C, etc. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de cette classification. Tel changement de taux pourrait entrer en vigueur après cinq (5) jours.
- 25.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 26: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

26.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département.

ARTICLE 27: LIGNES DE PIQUETAGE

27.01 Nonobstant toute autre clause de la présente convention collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.C.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de communications graphiques où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette convention. La compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son égard.

ARTICLE 28: SERVICE JUDICIAIRE

- 28.01 La compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.
- 28.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi ($\frac{1}{2}$) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 29: PAIE DE PRÉSENCE

29.01 Un employé victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non-écoulées de son équipe.

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

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

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

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

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

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

29.04 On définit un "rappel" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 30: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.
- 30.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, ou tout autre parent résidant avec l'employé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS

31.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La St-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- La Fête de l'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël
- Le Lundi de Pâques

Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier, sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.
- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés.
- c) Lorsqu'il y a entente entre l'employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël (Boxing Day) pourra, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour de Noël.

31.021 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

31.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son employeur, recevra la paie du congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS (Suite)

- 31.04 Pendant la durée de la présente convention, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er juillet (Fête du Canada) peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente convention.
- 31.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, paragraphe 34.12, comme partie de la paie du jour de congé.
- 31.06 Le "taux de salaire régulier" veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

32.01 À compter du 1er janvier 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 six pour cent (6%) 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.

32.02 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 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

32.03 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.

32.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G., passée entre le S.I.C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 33: HEURES DE TRAVAIL

- 33.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) chacune, sauf si une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous surveillance du syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi. Pour le département de laboratoire, les heures seront de trente-cinq (35) par semaine, divisées en équipes régulières de sept (7) heures chacune.
- 33.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine, sauf pour les gardiens et les nettoyeurs.
- 33.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 33.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de nuit.
- 33.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 33.06 Une liste de tout le personnel affecté à chaque équipe particulière doit être affichée le vendredi de la semaine précédente.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu au paragraphe 34.05 ci-dessus, et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou les dimanches, sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 L'employeur convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un samedi ou un dimanche, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

- 34.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 31: JOURS FÉRIÉS).
- 34.10 L'employeur s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 34.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 34.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).
- 34.13 Lorsqu'un employé aura complété son quart, le 3ième quart du vendredi, 12.01 heures étant terminé samedi à 8.00 heures, tout temps supplémentaire sera payé au taux double.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES

- 35.01 Tout employé régi par cette convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05), avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la compagnie.
- 35.02 Tout employé régi par cette convention, ayant deux (2) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin de l'année courante, recevra trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- c) À compter du 1er janvier 1987, tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété quinze (15) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à ces crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.08 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 35.09 Dans la mesure du possible, l'employeur verra à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.
- 35.10 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à l'employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 35.11 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 31: JOURS FERIÉS, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la direction.
- 35.12 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 35.13 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 35.14 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 35.15 Les crédits de vacances, tel que mentionné aux paragraphes 35.07 et 35.13 ci-dessus, devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - Une (1) journée pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - Une journée et demie (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.16 Le "salaire hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 35.17 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la direction.

ARTICLE 36: CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE

Nul

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

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

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

37.02

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

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

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

ARTICLE 38: TAUX DE SALAIRES

- 38.01 a) Tous les taux de salaires seront augmentés de 4.5% à compter du 1er janvier 1986 et de 5% à compter du 1er janvier 1987. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- b) Les employés du département du contrôle de qualité verront ensuite leur salaire majoré de .15¢ l'heure.
- 38.02 Les primes seront maintenues.
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1986.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 91% du taux horaire du salaire payé aux compagnons dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues à l'Article 4: APPRENTISSAGE.

<u>TAUX DE SALAIRES</u>		<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>		
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	
<u>ENTRETIEN</u> (37½ heures)	A	14.84	556.50	15.58	584.25	
	B	13.29	498.38	13.95	523.13	
	C	11.86	444.75	12.45	466.88	
	D	9.33	349.88	9.80	367.50	
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37½ heures)	A	13.62	510.61	14.30	536.25	
	B	11.63	436.13	12.21	457.88	
	C	10.18	381.75	10.69	400.88	
	(35 heures)	D	8.26	309.75	8.67	325.13
	(37½ heures)	E	11.63	436.13	12.21	457.88
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 heures)	A	12.85	449.75	13.49	472.15	
	B	11.90	416.50	12.50	437.50	
<u>MAGASINIER</u> (37½ heures)	A	11.79	442.13	12.38	464.25	
	B	10.27	385.13	10.78	404.25	

ARTICLE 39: SOUS-CONTRAT

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

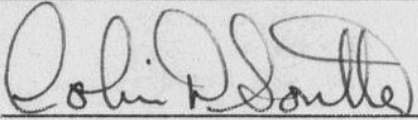
ARTICLE 40: DURÉE DE LA CONVENTION

- 40.01 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.
- 40.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

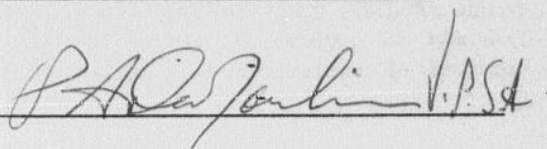
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures et sceaux des officiers et représentants appropriés.

Signé ce 16^{er} jour de Janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien, de l'Expédition et du Contrôle de la qualité)



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL



LETRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties contractantes, signataires de cette convention, reconnaissent que les tâches particulières qui appartiennent à l'entretien et les fonctions connexes dans la compagnie, obligeront, par entente mutuelle, le personnel à travailler le samedi et le dimanche, et ils est convenu que les deux jours seront intégrés dans leur semaine de trente-sept heures et demie (37½).

Toutefois, ces deux jours normalement non-ouvrables seront remplacés par deux jours de congé pendant la même semaine.

En considération des employés de cette équipe spéciale, leur salaire régulier sera majoré de quinze pour cent (15%) pour la semaine dont ils travaillent samedi et dimanche.

Durant la fin de semaine (samedi et dimanche) les fonctions à exécuter seront les tâches faciles, tel que:

Huilage, graissage, entretien de l'air climatisé et se rendre utile.

Signé ce 16 jour de Jan. 19 87

POUR LA COMPAGNIE
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE

[Signature]

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

[Signature]
[Signature]
[Signature]



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

A.N.º (30494-02)

DÉPÔT

2^e dépôt

Dépôt N.º: 8 7 0 2 1 0 8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-4452-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-01-16	87-02-12		86-01-01	87-12-31	16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Montréal CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Héту 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>9</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

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	87-02-27

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

003 (094)

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

4452-07(30494-02)

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'entretien, de l'expédition & réception)
(Magasinier et contrôle de la qualité)

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

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

REG
MONTRÉAL
MESSAGER

87
FEB 12 13 26

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PREAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	CLASSIFICATION	3
3	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PROMOTION ET RAPPEL	4
4	APPRENTISSAGE	6
5	PRODUCTION ILLIMITÉE	7
6	ACCÈS AUX ATELIERS	8
7	AUCUNE DISCRIMINATION	9
8	ATELIER SYNDICAL	10
9	PRÉCOMPTE	11
10	PÉRIODE DE REPAS	12
11	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	13
12	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	14
13	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	15
14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16
15	COMITÉ CONJOINT	18
16	PAIEMENT EN ARGENT	19
17	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	20
18	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	21
19	VALIDITÉ	22
20	DROITS DE LA DIRECTION	23
21	ÉTIQUETTE SYNDICALE	24
22	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	25

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
23	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	26
24	TABLEAU D'AFFICHAGE	27
25	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	28
26	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	29
27	LIGNES DE PIQUETAGE	30
28	SERVICE JUDICIAIRE	31
29	PAIE DE PRÉSENCE	32
30	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	33
31	JOURS FÉRIÉS	34
32	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	35
33	HEURES DE TRAVAIL	37
34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38
35	VACANCES PAYÉES	40
36	Nul	
37	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	44
38	TAUX DE SALAIRES	45
39	SOUS-CONTRAT	46
40	DURÉE DE LA CONVENTION	47
	SIGNATURES	48
	LETTRE D'ENTENTE	49

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département de l'entretien, de l'expédition & réception, magasinier et contrôle de la qualité), ci-après nommée la "compagnie", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé le "syndicat", de ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la compagnie mentionnée ci-dessus;

cette convention collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986, par et entre les parties ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 1: JURIDICTION

1.01 Cette convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production.

"Tous les salariés au sens du Code du travail, des départements de contrôle de la qualité, des receveurs, des expéditeurs, de l'entretien général (maintenance), des chauffeurs de camions, à l'exception des groupes déjà accrédités et des employés de bureau".

1.02 La compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette convention et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la compagnie signera à l'avenir, le syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette convention ou demander la ré-ouverture de toute la convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.

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

- Groupe I - L'entretien (électrique et mécanique de l'immeuble)
- Groupe II - Expédition et réception
- Groupe III - Contrôle de la qualité
- Groupe IV - Magasinier

ARTICLE 2: CLASSIFICATIONS

Groupe I ENTRETIEN

a) Mécanique et électrique

Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.

b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.

c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc.

d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.

b) Préposé aux commandes.

c) Chariot élévateur, porteurs, aides généraux.

d) Emballeurs.

e) Chauffeurs de camion.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

a) Chef d'équipe.

b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV a) Contrôle du papier.

b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

- 3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'employeur.
- 3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.
- 3.03 Selon les dispositifs de l'Article 4: APPRENTISSAGE, en cas de diminution de travail et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage, pour les employés régulier seulement, sera fait sur la même base d'ancienneté.
- 3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables. Dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 3.05 À la demande du syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

3.07 a) À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'employeur.

b) Promotion

- 1) Dans le cas de tout poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 2) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire, les qualifications requises et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 3) La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé de la façon suivante:
 - (a) À compétence égale, celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste.
 - (b) Des crédits de service seront reconnus lors de l'affectation au poste.
- 4) L'employé à qui un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente (30) jours ouvrables.
- 5) L'employé qui a postulé et à qui le poste est refusé, pourra exposer ses opinions devant un comité, composé du délégué syndicat, du contremaître du département et du directeur de l'usine.
- 6) Nonobstant ce qui précède, l'employeur a le droit exclusif quant au choix final.
- 7) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 8) La compagnie avise le délégué d'atelier du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.
- 9) L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10) Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, l'employé recevra le salaire applicable à ce poste et le temps servi à cette assignation s'accumulera à son dossier comme crédit d'apprentissage à cette classification supérieure.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4: APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN: 3 ans dans chaque catégorie.

EXPÉDITION ET RÉCEPTION: 3 ans dans chaque catégorie.

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ: 3 ans dans chaque catégorie.

MAGASINIER: 3 ans

4.02 Les salaires minimum pour les apprentis des services couverts par cette convention, tels que stipulés à l'échelle des salaires, seront fixés d'après un pourcentage des taux de salaires maximum des différentes classifications, comme suit:

Embauchage:	91%
1er semestre	92.5%
2e semestre	94%
3e semestre	95.5%
4e semestre	97%
5e semestre	98.5%
par la suite	100%

ARTICLE 5: PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 6: ACCÈS AUX ATELIERS

6.01 Les représentants officiels du syndicat auront accès à l'atelier de la compagnie sur permission de l'employeur.

ARTICLE 7: AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties à cette convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du syndicat ou d'une association patronale.
- 7.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industries des communications graphiques.
- 7.03 Les parties à cette convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 8: ATELIER SYNDICAL

- 8.01 Tout employé au sens de cette convention collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée, doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre du syndicat.
- 8.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de personnel.
- 8.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.
- 8.04 Les nouveaux employés de la compagnie devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membre. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 8.05 a) Tout employé régi par les clauses 8.01 et 8.04 qui ne devient pas membre du syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- b) Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie, la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.
- 8.06 Si un employé, membre du syndicat, est expulsé du syndicat, la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé par le syndicat.
- 8.07 Les conditions de l'Article 8.01 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 9: PRÉCOMPTE

- 9.01 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) La compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 9.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces retenues.
- 9.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révoicable que sur avis écrit de l'employé, donné à la compagnie, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de telle convention.
- 9.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 9.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 9.06 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 10: PÉRIODE DE REPAS

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

ARTICLE 11: NI GRÈVE - NI LOCK-OUT

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

ARTICLE 12: TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

12.01 Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 13: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir à la section locale, la ou les raisons dudit congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de grief prévu à cette convention.
- 13.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier de la section locale, la compagnie avisera la section locale de sa décision, cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet, afin que la section locale puisse en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause, tel que prévu au paragraphe 14.04 ci-dessous.
- 13.04 Un délégué d'atelier ou un officier de la section locale peut être congédié pour cause, sur-le-champ, avec cinq (5) jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, à partir de la troisième étape.
- 13.05 Lorsqu'à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura des mises à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 13.06 À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire, et aucune cotisations ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention, continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'employeur et par le Local 555 Montréal, du Syndicat international des communications graphiques.
- 14.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention.
- 14.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 14.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 14.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

Première étape

Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier. L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.

Deuxième étape

Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier. Si on n'arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.

Troisième étape

Les documents relatifs à la question seront référés au Comité conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 15: COMITÉ CONJOINT, de cette convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la compagnie ou du syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité conjoint.

Quatrième étape

Advenant que le Comité conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

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

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

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

14.06 Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

14.03 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 14.01 à 14.06 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention: Article 32: Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et Article 37: Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 14.01 à 14.06.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.
- c) Le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la compagnie qu'elle est en défaut, et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section.
- L'avis est réputé avoir été reçu par la compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.
- d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

ARTICLE 14: 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 18: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

- e) 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 toute autre disposition pertinente dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.
- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 15: COMITÉ CONJOINT

15.01 Un Comité conjoint patronal-syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette convention collective.

ARTICLE 16: PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés le jeudi de chaque semaine, en argent ou par chèque négociable. Lorsqu'un jour de paie tombe un jour de fête, les salaires seront payés un (1) jour avant la fête.

ARTICLE 17: TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

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

ARTICLE 18: EMPLOYÉS HANDICAPÉS

18.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 19: VALIDITÉ

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

ARTICLE 20: DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 21: ÉTIQUETTE SYNDICALE

21.01 L'étiquette syndicale est la propriété exclusive du Syndicat international des communications graphiques et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat international des communications graphiques en exécution de et conformément à la convention de base autorisant l'usage de l'étiquette syndicale.

ARTICLE 22: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 22.01 Sécurité: La compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, un Comité patronal-syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La compagnie fournira aux employés travaillant aux départements de l'entretien, de l'expédition et de la réception:
- Trois (3) survêtement de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année.

La clause ci-dessus s'appliquera après six (6) mois d'emploi.

Survêtement de travail (coverall)

Bottes de sécurité

Souliers de sécurité

- approximativement \$45.00

- approximativement \$45.00

ARTICLE 23: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 23.01 Le syndicat transmettra à l'employeur les noms des délégués (pas plus de 3) dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du syndicat, travaillant dans son atelier et avisera l'employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 23.02 L'employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'ateliers ou les officiers du syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 23.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme les représentants du syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du syndicat.
- 23.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du syndicat dûment autorisés, incluant les membres du comité de négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. La demande pour de telles absences autorisées ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 23.05 Lorsque la direction convoque un employé pour discuter de la discipline, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 24: TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 25: TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

- 25.01 Chaque employé sera classé dans sa classification, telle que décrite dans la convention collective, c'est-à-dire classification A, B, C, etc. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de cette classification. Tel changement de taux pourrait entrer en vigueur après cinq (5) jours.
- 25.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 26: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

26.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département.

ARTICLE 27: LIGNES DE PIQUETAGE

27.01 Nonobstant toute autre clause de la présente convention collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.C.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de communications graphiques où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette convention. La compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son égard.

28.02

Lorsqu'un employé est absent
de son poste, il doit être
régulièrement.

ARTICLE 28: SERVICE JUDICIAIRE

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

28.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi ($\frac{1}{2}$) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 29: PAIE DE PRÉSENCE

29.01 Un employé victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non-écoulées de son équipe.

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

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

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

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

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

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

29.04 On définit un "rappel" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 30: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.
- 30.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, ou tout autre parent résidant avec l'employé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS

31.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La St-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- La Fête de l'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël
- Le Lundi de Pâques

Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier, sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.
- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés.
- c) Lorsqu'il y a entente entre l'employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël (Boxing Day) pourra, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour de Noël.

31.021 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

31.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son employeur, recevra la paie du congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS (Suite)

- 31.04 Pendant la durée de la présente convention, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er juillet (Fête du Canada) peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente convention.

- 31.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, paragraphe 34.12, comme partie de la paie du jour de congé.

- 31.06 Le "taux de salaire régulier" veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

32.01 À compter du 1er janvier 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 six pour cent (6%) 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.

32.02 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 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

32.03 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.

32.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G., passée entre le S.I.C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 33: HEURES DE TRAVAIL

- 33.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) chacune, sauf si une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous surveillance du syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi. Pour le département de laboratoire, les heures seront de trente-cinq (35) par semaine, divisées en équipes régulières de sept (7) heures chacune.
- 33.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine, sauf pour les gardiens et les nettoyeurs.
- 33.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 33.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de nuit.
- 33.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 33.06 Une liste de tout le personnel affecté à chaque équipe particulière doit être affichée le vendredi de la semaine précédente.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu au paragraphe 34.05 ci-dessus, et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou les dimanches, sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 L'employeur convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un samedi ou un dimanche, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

- 34.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 31: JOURS FÉRIÉS).
- 34.10 L'employeur s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 34.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 34.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).
- 34.13 Lorsqu'un employé aura complété son quart, le 3ième quart du vendredi, 12.01 heures étant terminé samedi à 8.00 heures, tout temps supplémentaire sera payé au taux double.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES

- 35.01 Tout employé régi par cette convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05), avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la compagnie.
- 35.02 Tout employé régi par cette convention, ayant deux (2) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin de l'année courante, recevra trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- c) À compter du 1er janvier 1987, tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété quinze (15) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à ces crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.08 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 35.09 Dans la mesure du possible, l'employeur verra à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.
- 35.10 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à l'employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 35.11 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 31: JOURS FÉRIÉS, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la direction.
- 35.12 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 35.13 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 35.14 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 35.15 Les crédits de vacances, tel que mentionné aux paragraphes 35.07 et 35.13 ci-dessus, devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - Une (1) journée pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - Une journée et demie (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.16 Le "salaire hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 35.17 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la direction.

ARTICLE 36: CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE

Nul

37-02

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

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

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

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

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

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

ARTICLE 38: TAUX DE SALAIRES

- 38.01 a) Tous les taux de salaires seront augmentés de 4.5% à compter du 1er janvier 1986 et de 5% à compter du 1er janvier 1987. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- b) Les employés du département du contrôle de qualité verront ensuite leur salaire majoré de .15¢ l'heure.
- 38.02 Les primes seront maintenues.
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1986.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 91% du taux horaire du salaire payé aux compagnons dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues à l'Article 4: APPRENTISSAGE.

<u>TAUX DE SALAIRES</u>		<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>		
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	
<u>ENTRETIEN</u> (37½ heures)	A	14.84	556.50	15.58	584.25	
	B	13.29	498.38	13.95	523.13	
	C	11.86	444.75	12.45	466.88	
	D	9.33	349.88	9.80	367.50	
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37½ heures)	A	13.62	510.61	14.30	536.25	
	B	11.63	436.13	12.21	457.88	
	C	10.18	381.75	10.69	400.88	
	(35 heures)	D	8.26	309.75	8.67	325.13
	(37½ heures)	E	11.63	436.13	12.21	457.88
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 heures)	A	12.85	449.75	13.49	472.15	
	B	11.90	416.50	12.50	437.50	
<u>MAGASINIER</u> (37½ heures)	A	11.79	442.13	12.38	464.25	
	B	10.27	385.13	10.78	404.25	

ARTICLE 39: SOUS-CONTRAT

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

ARTICLE 40: DURÉE DE LA CONVENTION

40.01 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.

40.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

POUR LA COMPAGNIE
LETHBRIDGE
(Département de l'Administration)
Jill Jones et du Syndicat

[Faint handwritten signatures and lines]

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

Signé ce 16^{me} jour de Janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien, de l'Expédition et du Contrôle de la qualité)

Colin Daulton

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

SAO Joubert I.P.S.A.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties contractantes, signataires de cette convention, reconnaissent que les tâches particulières qui appartiennent à l'entretien et les fonctions connexes dans la compagnie, obligeront, par entente mutuelle, le personnel à travailler le samedi et le dimanche, et ils est convenu que les deux jours seront intégrés dans leur semaine de trente-sept heures et demie (37½).

Toutefois, ces deux jours normalement non-ouvrables seront remplacés par deux jours de congé pendant la même semaine.

En considération des employés de cette équipe spéciale, leur salaire régulier sera majoré de quinze pour cent (15%) pour la semaine dont ils travaillent samedi et dimanche.

Durant la fin de semaine (samedi et dimanche) les fonctions à exécuter seront les tâches faciles, tel que:

Huilage, graissage, entretien de l'air climatisé et se rendre utile.

Signé ce 16 jour de Jan 1987

POUR LA COMPAGNIE
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE

Colin D. Souter

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

M. Cavaud

P. Desprez

M. ...



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

A.N^o (30494-02)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 86 09 134

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 6275-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4452-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-09-19	86-09-19		86-01-01	87-12-31	16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques, loc. 555 MtL CTC FTQ CTM Att: M. Pierre A. Du Moulin 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée/ Montreal Lithographing Ltd 2277 Autoroute des Laurentides Chomedey, Laval, QC. H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

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

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

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

4452-07(30494-02)

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'entretien, de l'expédition & réception)
(Magasinier et contrôle de la qualité)

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

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

RECEIVED
MONTRÉAL
SEP 19 15:05

85 SEP 19 15:05

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département de l'entretien, de l'expédition et du contrôle de la qualité), ci-après nommée la "compagnie", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé le "syndicat", de ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la compagnie mentionnée ci-dessus;

cette convention collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986, par et entre les parties ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 2: CLASSIFICATIONS

Groupe I ENTRETIEN

a) Mécanique et électrique

Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.

b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.

c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc.

d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.

b) Préposé aux commandes.

c) Chariot élévateur, porteurs, aides généraux.

d) Emballeurs.

e) Chauffeurs de camion.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

a) Chef d'équipe.

b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV a) Contrôle du papier.

b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

- 3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'employeur.
- 3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.
- 3.03 Selon les dispositifs de l'Article 4: APPRENTISSAGE, en cas de diminution de travail et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage, pour les employés régulier seulement, sera fait sur la même base d'ancienneté.
- 3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables. Dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 3.05 À la demande du syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

3.07 a) À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'employeur.

b) Promotion

- 1) Dans le cas de tout poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 2) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire, les qualifications requises et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 3) La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé de la façon suivante:
 - (a) À compétence égale, celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste.
 - (b) Des crédits de service seront reconnus lors de l'affectation au poste.
- 4) L'employé à qui un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente (30) jours ouvrables.
- 5) L'employé qui a postulé et à qui le poste est refusé, pourra exposer ses opinions devant un comité, composé du délégué syndicat, du contremaître du département et du directeur de l'usine.
- 6) Nonobstant ce qui précède, l'employeur a le droit exclusif quant au choix final.
- 7) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 8) La compagnie avise le délégué d'atelier du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.
- 9) L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10) Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, l'employé recevra le salaire applicable à ce poste et le temps servi à cette assignation s'accumulera à son dossier comme crédit d'apprentissage à cette classification supérieure.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4: APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN: 3 ans dans chaque catégorie.

EXPÉDITION ET RÉCEPTION: 3 ans dans chaque catégorie.

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ: 3 ans dans chaque catégorie.

MAGASINIER: 3 ans

4.02 Les salaires minimum pour les apprentis des services couverts par cette convention, tels que stipulés à l'échelle des salaires, seront fixés d'après un pourcentage des taux de salaires maximum des différentes classifications, comme suit:

Embauchage:	91%
1er semestre	92.5%
2e semestre	94%
3e semestre	95.5%
4e semestre	97%
5e semestre	98.5%
par la suite	100%

ARTICLE 8: ATELIER SYNDICAL

- 8.01 Tout employé au sens de cette convention collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée, doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre du syndicat.
- 8.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de personnel.
- 8.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.
- 8.04 Les nouveaux employés de la compagnie devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membre. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 8.05 a) Tout employé régi par les clauses 8.01 et 8.04 qui ne devient pas membre du syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- b) Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie, la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.
- 8.06 Si un employé, membre du syndicat, est expulsé du syndicat, la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé par le syndicat.
- 8.07 Les conditions de l'Article 8.01 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 9: PRÉCOMPTE

- 9.01 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) La compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 9.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces retenues.
- 9.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révoquée que sur avis écrit de l'employé, donné à la compagnie, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de telle convention.
- 9.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 9.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 9.06 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 13: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir à la section locale, la ou les raisons dudit congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de grief prévu à cette convention.
- 13.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier de la section locale, la compagnie avisera la section locale de sa décision, cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet, afin que la section locale puisse en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause, tel que prévu au paragraphe 14.04 ci-dessous.
- 13.04 Un délégué d'atelier ou un officier de la section locale peut être congédié pour cause, sur-le-champ, avec cinq (5) jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, à partir de la troisième étape.
- 13.05 Lorsqu'à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura des mises à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 13.06 À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire, et aucune cotisations ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention, continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 16: PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés le jeudi de chaque semaine, en argent ou par chèque négociable. Lorsqu'un jour de paie tombe un jour de fête, les salaires seront payés un (1) jour avant la fête.

ARTICLE 22: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 22.01 Sécurité: La compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, un Comité patronal-syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La compagnie fournira aux employés travaillant aux départements de l'entretien, de l'expédition et de la réception:
- Trois (3) survêtement de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année.

La clause ci-dessus s'appliquera après six (6) mois d'emploi.

Survêtement de travail (coverall)

Bottes de sécurité - approximativement \$45.00

Souliers de sécurité - approximativement \$45.00

ARTICLE 30: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu au paragraphe 34.05 ci-dessus, et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou les dimanches, sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 L'employeur convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un samedi ou un dimanche, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES

- 35.01 Tout employé régi par cette convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05), avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la compagnie.
- 35.02 Tout employé régi par cette convention, ayant deux (2) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin de l'année courante, recevra trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- c) À compter du 1er janvier 1987, tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété quinze (15) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à ces crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

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

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

37.02

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

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

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

ARTICLE 38: TAUX DE SALAIRES

- 38.01 Tous les taux de salaires seront augmentés de 4.5% à compter du 1er janvier 1986 et de 5% à compter du 1er janvier 1987. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- 38.02 Les primes seront maintenues.
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1986.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 91% du taux horaire du salaire payé aux compagnons dans la même classificatin et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues à l'Article 4: APPRENTISSAGE.

<u>TAUX DE SALAIRES</u>		<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>	
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>ENTRETIEN</u> (37½ heures)	A	14.84	556.50	15.58	584.25
	B	13.29	498.38	13.95	523.13
	C	11.86	444.75	12.45	466.88
	D	9.33	349.88	9.80	367.50
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37½ heures)	A	13.62	510.61	14.30	536.25
	B	11.63	436.13	12.21	457.88
	C	10.18	381.75	10.69	400.88
	D	8.26	309.75	8.67	325.13
	E	11.63	436.13	12.21	457.88
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 heures)	A	12.85	449.75	13.49	472.15
	B	11.90	416.50	12.50	437.50
<u>MAGASINIER</u> (37½ heures)	A	11.79	442.13	12.38	464.25
	B	10.27	385.13	10.78	404.25


ARTICLE 40: DURÉE DE LA CONVENTION

- 40.01 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.
- 40.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.


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

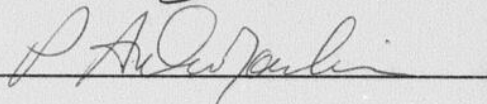
Signé ce 19^e jour de Septembre 1986

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien, de l'Expédition et du Contrôle de la qualité)



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL





2^{ème} Dépôt

DÉPÔT

6275-2

Dépôt N°: 85 07 028

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

06275-2

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	H-4452-07
Date	Signature 85-06-25	Reception 85-06-26	Durée	Du 84-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 28

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Mt1. CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____ _____	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note qu'au Ministère, une convention collective se terminant le 85-12-31 a déjà été déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>l.l.</i>	85-07-05

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1984

Au: 31 décembre 1985

(30494.02)

4452.07

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien et de l'Expédition)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

B C C T
MONTRÉAL
MESSAGE

85
JUN 26 15:30
[Signature]

Du: 1er janvier 1984

Au: 31 décembre 1985

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PRÉAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	CLASSIFICATIONS	3
3	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL	4-5
4	APPRENTISSAGE	6
5	PRODUCTION ILLIMITÉE	7
6	ACCÈS AUX ATELIERS	8
7	AUCUNE DISCRIMINATION	9
8	ATELIER SYNDICAL	10
9	PRÉCOMPTE	11
10	PÉRIODE DE REPAS	12
11	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	13
12	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	14
13	CONGÉDIEMENT	15
14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16-17-17.A 17.B-17.C
15	COMITÉ CONJOINT	18
16	PAIEMENT EN ARGENT	19
17	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	20
18	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	21
19	VALIDITÉ	22
20	DROITS DE LA DIRECTION	23
21	ÉTIQUETTE SYNDICALE	24
22	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	25
23	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	26
24	TABLEAU D'AFFICHAGE	27
25	TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES	28
26	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	29
27	LIGNES DE PIQUETAGE	30

TABLE DES MATIÈRES (Suite)

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
28	SERVICE JUDICIAIRE	31
29	PAIE DE PRÉSENCE	32
30	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	33
31	JOURS FÉRIÉS	34-34.A
32	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	35-36
33	HEURES DE TRAVAIL	37
34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38-39
35	VACANCES PAYÉES	40-41-42
36	NUL	43
37	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	44-44.A
38	TAUX DE SALAIRES	45
39	SOUS-CONTRAT	46
40	DURÉE DE LA CONVENTION	47
	SIGNATURES	
	LETTRE D'ENTENTE	

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTREAL LTÉE

(Département de l'Entretien et de l'Expédition)

2277 , Autoroute des Laurentides, Chomedey-Laval (Québec)

ci-après nommé «La Compagnie», et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé «Le Syndicat», ce qui suit:

ATTENDU QUE les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'Unité de Négociations de la Compagnie mentionnée ci-dessus,

cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

S'il y a lieu, changer le nom du Syndicat, partout où il se trouve, afin qu'il se lise: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL, au lieu de SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Cette Convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production.
"Tous les salariés au sens du Code du Travail, des départements de contrôle de la qualité, des receveurs, des expéditeurs, de l'entretien général (maintenance), des chauffeurs de camions, à l'exception des groupes déjà accrédités et des employés de bureau."
- 1.02 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette Convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre Syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la Compagnie signera à l'avenir, le Syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette Convention ou demander la ré-ouverture de toute la Convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.
- 1.03 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:-
- Groupe I L'entretien (Electrique et mécanique de l'immeuble)
 - Groupe II Expédition et Réception
 - Groupe III Contrôle de la qualité
 - Groupe IV Magasinier

ARTICLE 2 - CLASSIFICATIONSGroupe I ENTRETIEN

- a) Mécanique et électrique
Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.
- b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.
- c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc...
- d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

- a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.
- b) Chauffeurs de camions.
- c) Chariot élévateur, porteurs, aide généraux.
- d) Emballeurs.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

- a) Chef d'équipe
- b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV

- a) Contrôle du papier
- b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

- 3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites, selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
- 3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.
- 3.03 Selon les dispositions de l'Article 4, en cas de diminution de travail, et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. (Le réembauchage pour les employés régulier seulement sera fait sur la même base d'ancienneté).
- 3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés régulier, (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 3.05 A la demande du Syndicat, le contremaître devra dans un délai de trois (3) jours ouvrables donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé:

ARTICLE 3 - RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette Convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.
- 3.07 À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette Convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.
- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4 - APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN

A - 3 ans (5 ans à la discrétion de la Compagnie)

B - 2 ans (5 ans à la discrétion de la Compagnie)

C - 2 ans

D - 2 ans avec discrétion

EXPEDITION ET RECEPTION

2 ans dans A et C

CONTROLE DE LA QUALITE

A et B - 2 ans dans chaque catégorie à la discrétion de la Compagnie

MAGASINIER

2 ans

Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le salaire minimum d'embauche sera 80% du taux approprié pour un compagnon (un apprentissage de 2 ans) ou 70% du taux approprié pour un compagnon (un apprentissage de 3 ans) avec une augmentation de 5% à tous les six (6) mois.

ARTICLE 5 - PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 6 - ACCES AUX ATELIERS

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

7.02 Les parties à cet accord ont convenu de réviser leur accord de travail existant en tenant compte des besoins de la Compagnie et du Syndicat.

7.03 Les parties à cet accord ont convenu de réviser leur accord de travail existant en tenant compte des besoins de la Compagnie et du Syndicat.

ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.
- 7.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industries des Communications Graphiques.
- 7.03 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 8 - ATELIER SYNDICAL

8.01 Tout employé au sens de cette Convention Collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en règle pour la durée de cette Convention. Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de cette Convention devra, au cours des trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette Convention, adhérer au Syndicat et demeurer membre en règle pour la durée de cette Convention.

8.02 Chaque Employeur convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'il a besoin d'employés. Si des employés non-syndiqués sont engagés pour des postes, tels que la classification dans le tableau des taux de salaires, et si, ils travaillent plus de trente (30) jours, ils doivent, dans les trente et un (31) jours du début de leur emploi, ou de la date d'entrée en vigueur de cette Convention, la dernière date aura priorité, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membre. Si les employés n'adhèrent pas au Syndicat, l'Employeur devra les congédier. Si un employé membre du Syndicat, ou un candidat pour le devenir, démissionne du Syndicat ou fait défaut de payer les montants exigés des membres du Syndicat, en vertu de l'Article 9 "Précompte", l'Employeur, dans les trente (30) jours qui suivent un avis écrit à l'Employeur que l'employé a été expulsé, congédiera cet employé. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur le nombre de compagnons requis, l'Employeur pourra embaucher, d'autres endroits, les employés requis. Le droit d'embaucher tels autres employés, toutefois, ne permet pas à l'Employeur de négliger le quota d'apprentis prévu dans cette Convention.

Tout employé qui, antérieurement à la signature de cette Convention, n'était pas membre du Syndicat, ne sera pas obligé d'y adhérer.

ARTICLE 9 - PRÉCOMPTE

- 9.01 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.
- 9.02 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat dont une copie conforme sera remise à la compagnie concernée.
- 9.03 La compagnie remettra mensuellement à la section locale concernée les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt jours du mois suivant.
- 9.04 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 juge opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 10 - PERIODE DE REPAS

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

ARTICLE 11 - NI GREVE - NI LOCK-OUT

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

ARTICLE 12 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

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

ARTICLE 13 - CONGEDIEMENT

- 13.01 En cas de congédiement, l'Employeur donnera une semaine de préavis ou une semaine de paie, et sur demande, il fournira la ou les raisons de congédiement au Syndicat, Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que stipulé ci-après.
- 13.03 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, l'Employeur avisera le Syndicat de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement n'entre en vigueur afin de donner au Syndicat la chance d'en discuter avec l'Employeur.
- 13.04 Un délégué d'atelier et ses assistants, comme représentants du Syndicat, ne seront pas exposés à la discipline ou à la discrimination de l'Employeur, parce qu'ils accomplissent de telle fonctions, en ce qui concerne la Convention Collective.
- 13.05 A cause d'un manque de travail, la Compagnie doit aviser les employés aussitôt que possible, qu'il y aura mise à pied.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Local 555, Montréal, du Syndicat International des Arts Graphiques.
- 14.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 14.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 14.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 14.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
- 1) Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier: L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.
 - 2) Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier. Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.
 - 3) Les documents relatifs à la question seront référés au Comité Conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 15 "Comité Conjoint", de cette Convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la Compagnie ou du Syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité Conjoint.
 - 4) Advenant que le Comité Conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

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

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

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

14.06

Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS14.07 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 14.01 à 14.06 ci-dessus, le manquement de la part de la Compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: Article 32: Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et Article 37: Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 14.01 à 14.06.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis 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 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.
- (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.
- iv) Le ou les arbitres ont le pouvoir d'ordonner à la compagnie de s'acquitter de ses obligations, conformément à cette Convention, et, en plus, de verser les cotisations qui sont dues, de payer des intérêts sur les cotisations en retard, au taux fixé par les fiduciaires; de rembourser les honoraires raisonnables qu'il en a coûté ou qu'il en coûtera aux fiduciaires pour les services d'un conseiller relatifs au recouvrement de ces montants non payés et d'un conseiller juridique pour l'arbitrage; d'acquitter les honoraires du ou des arbitres; de payer tous les autres frais raisonnables qu'il en a coûté pour recouvrer les montants non payés; de verser des dommages-intérêts équivalents à vingt pour cent (20%) du total des montants que le ou les arbitres estimeront être des arrérages et devant être acquittés. La compagnie reconnaît et convient que les dommages-intérêts serviront à payer les coûts différés d'administration pour lesquels elle est responsable et reconnaît que ces coûts sont réels et véridiques, bien que difficiles à établir. Toutefois, la compagnie convient que ces coûts sont un minimum de vingt pour cent (20%) des montants estimés être des arrérages et elle renonce à exiger toute autre preuve additionnelle à cet effet.

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

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- 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 toute action qu'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 15 - COMITE CONJOINT

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

ARTICLE 16 - PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 17 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

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

ARTICLE 18 - EMPLOYES HANDICAPES

18.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité Conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 19 - VALIDITE

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

ARTICLE 20 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 21 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

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

ARTICLE 22 - HYGIENE ET SECURITE

- 22.01 Sécurité: La Compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le Syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la Compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail, un Comité Patronal-Syndical de Sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce Comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce Comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre, et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail, l'Employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La Compagnie fournira au département d'entretien:
Trois (3) survêtements de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année, pour chaque employé dans le département de l'expédition et de la réception.
Après six (6) mois d'emploi, la clause ci-dessus entrera en vigueur.
- | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------------|
| Survêtement de travail (coverall) | - | Approximativement \$20.00 |
| Bottes de sécurité | - | Approximativement \$45.00 |
| Souliers de sécurité | - | Approximativement \$45.00 |

ARTICLE 23 DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 23.01 Le Syndicat transmettra à chaque Employeur les noms des délégués (pas plus de 3) dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du Syndicat travaillant dans son atelier et avisera l'Employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 23.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'atelier ou les officiers du Syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 23.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme les représentants du Syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la Compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du Syndicat.
- 23.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. La demande pour de telles absences autorisées ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 23.05 Lorsque la direction convoque un employé pour discuter de la discipline, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 24 - TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 25 - TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

- 25.01 Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective, c'est à dire classification A, B, C, etc. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de cette classification. Tel changement de taux pourrait entrer en vigueur après cinq (5) jours.
- 25.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 26 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

26.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département.

ARTICLE 27 - LIGNES DE PIQUETAGE

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

ARTICLE 28 - SERVICE JUDICIAIRE

- 28.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.
- 28.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi ($\frac{1}{2}$) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 29 PAIE DE PRESENCE

- 29.01 Un employé, victime d'un accident de travail et oui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non écoulées de son équipe.
- 29.02 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal pour toutes les heures prévues pour 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 les heures de travail.
- La clause ci-dessus ne s'appliquera pas si:
- a) La Compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par écrit expédié à sa dernière adresse connue.
 - b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
 - c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête de vent ou panne d'électricité.
- 29.03 Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et qui quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.
- 29.04 On définit un "Rappel" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 30 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 Un employé recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, de son fils ou de sa fille.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, ou tout autre parent résidant avec l'employé.

ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS

31.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Lendemain du Jour de l'An	La Fête de l'Action de Grâces
Le Vendredi Saint	Le Jour de Noël
La Fête de la Reine Victoria	Le Lendemain de Noël
La St-Jean-Baptiste	Le Lundi de Pâques
La Fête du Canada	

Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier, sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.
- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés.
- c) Lorsqu'il y a entente entre l'employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël (Boxing Day) pourra, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour de Noël.

31.02 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

31.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son Employeur, recevra la paie du congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 31 - JOURS FERIES (Suite)

- 31.04 Pendant la durée de la présente Convention, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la Direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention.
- 31.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 34 "Temps Supplémentaire", clause 34.12, comme partie de la paie du jour de congé.
- 31.06 Le taux de salaire régulier veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 32 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

32.01 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 31 décembre 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

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

ARTICLE 32 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

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

ARTICLE 33 - HEURES DE TRAVAIL

- 33.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demi (37½) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demi (7½) chacune, sauf dans les Compagnies où une entente est intervenue entre la Compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous surveillance du Syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi. Pour le département de Laboratoire, les heures seront de trente-cinq (35) par semaines, divisées en équipe régulières de sept (7) heures chacune.
- 33.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 A.M. et 5.30 P.M. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine, sauf pour les gardiens et les nettoyeurs.
- 33.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 33.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe(s) additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.
- 33.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 33.06 Une liste de tout le personnel affecté à chaque équipe particulière doit être affichée le vendredi de la semaine précédente.

ARTICLE 34 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaires.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu à la clause 34.05 "Temps supplémentaire", et sera payé au taux de temps et demi pour le temps supplémentaire travaillé chaque jour du lundi au vendredi.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou dimanches sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 Les Employeurs conviennent de payer un minimum d'une demi équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 34 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 34.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 31 "Jours Fériés").
- 34.10 Les Employeurs s'engagent à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 34.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 34.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).
- 34.13 Lorsqu'un employé aura complété son quart, le 3ième quart du vendredi, 12.01 étant terminé samedi 8.00 A.M. tout temps supplémentaire sera payé à taux double.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYÉES

- 35.01 Chaque employé régi par cette Convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05) avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la Compagnie.
- 35.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant deux (2) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin, recevront trois (3) semaines de vacances payées à leurs taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une cinquième année de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'Employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son Employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à des crédits de vacances calculés au pro rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 35.08 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 35.09 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférentiellement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'Août.
- 35.10 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque Employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 35.11 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 31 "Jours Fériés", et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Direction.
- 35.12 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 35.13 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 35.14 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 35.15 Les crédits de vacances tels que mentionnés à l'Article 35 section 35.07 et 35.13 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - Une journée (1) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08.
 - 3 semaines de vacances - Une journée et demi (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES (suite)

- 35.15 suite
- 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08
- 35.16 Le "Salaire Hebdomadaire en vigueur " dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 35.17 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Direction.

ARTICLE 36 - CONGES POUR CAUSE DE MALADIE

Rayé

ARTICLE 37 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

A compter du 1er janvier 1984, la compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», \$82.28 par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) A compter du 1er nov. 1984, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à quatre-vingt-treize dollars et quatre-vingt-onze cents (\$93.91) par mois par employé couvert par cette Convention.
- b) A compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à cent dix-huit dollars et soixante-seize cents (\$118.76) par mois par employé couvert par cette Convention.

ARTICLE 37 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA.
(Suite)

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

ARTICLE 38 - TAUX DE SALAIRES

- 38.01 À compter du 1er janvier 1984, tous les taux seront augmentés de 4%, et de 6% à compter du 1er janvier 1985. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- 38.02 Les primes seront maintenues
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1984.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 80% du taux horaire du salaire payé aux compagnon I et aux compagnons II dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues ci-après.

		<u>1er janvier 1984</u>		<u>1er janvier 1985</u>	
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>ENTRETIEN</u> (37 1/2 hres)	A	13.40	502.50	14.20	532.50
	B	12.00	450.00	12.72	477.00
	C	10.71	401.63	11.35	425.63
	D	8.42	315.75	8.93	334.88
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37 1/2 hres)	A	12.29	460.88	13.03	488.63
	B	10.50	393.75	11.13	417.38
	C	9.15	343.13	9.74	365.25
	D	7.45	260.75	7.90	276.50
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 hres)	A	11.38	398.30	12.06	422.10
	B	10.52	368.20	11.15	390.25
<u>MAGASINIER</u> (37 1/2 hres)	A	10.64	399.00	11.28	423.00
	B	9.27	347.63	9.83	368.63

ARTICLE 39 - SOUS-CONTRAT

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

ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION

40.01 La présente Convention Collective entrera en vigueur le
1er janvier 1984 pour se terminer le 31 décembre 1985.

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

Ce, 25^e jour de Juin 1985.

Entre: LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
Département de l'Entretien et de l'Expédition
2277, Montée St-Aubin, Chomedey, Laval (Québec) H7S 1Z6

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

POUR LA COMPAGNIE:

Jacques Jern

POUR LE SYNDICAT:

Paul Desjardins
P. Au Ou pulis

LETTRE D'ENTENTE

Entre le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555, MONTRÉAL

Et: LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
2277, Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec)

Les parties contractantes, signataires de cette Convention, reconnaissent que les tâches particulières qui appartiennent à l'entretien et les fonctions connexes dans la Compagnie, obligeront par l'entente mutuelle, le personnel à travailler le samedi et le dimanche, et il est convenu que les deux jours seront intégrés dans leur semaine de trente-sept heures et demi (37 1/2).

Toutefois, ces deux jours normalement non-ouvrables seront remplacés par deux jours de congé pendant la même semaine.

En considération des employés de cette équipe spéciale, leur salaire régulier sera majoré de quinze pour cent (15%) pour la semaine dont ils travaillent samedi et dimanche.

Durant la fin de semaine (samedi et dimanche) les fonctions à exécuter seront les tâches faciles telles que:

l'huilage, le graissage, l'entretien de l'air climatisé et se rendre utile.

Copie en trop!

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'entretien, de l'expédition & réception)
(Magasinier et contrôle de la qualité)

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

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

Mc
R.C.G.T.
MONTRÉAL
MESSAGER

'87
FEB 12 13:46

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PREAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	CLASSIFICATION	3
3	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PROMOTION ET RAPPEL	4
4	APPRENTISSAGE	6
5	PRODUCTION ILLIMITÉE	7
6	ACCÈS AUX ATELIERS	8
7	AUCUNE DISCRIMINATION	9
8	ATELIER SYNDICAL	10
9	PRÉCOMPTE	11
10	PÉRIODE DE REPAS	12
11	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	13
12	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	14
13	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	15
14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16
15	COMITÉ CONJOINT	18
16	PAIEMENT EN ARGENT	19
17	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	20
18	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	21
19	VALIDITÉ	22
20	DROITS DE LA DIRECTION	23
21	ÉTIQUETTE SYNDICALE	24
22	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	25

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
23	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	26
24	TABLEAU D'AFFICHAGE	27
25	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	28
26	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	29
27	LIGNES DE PIQUETAGE	30
28	SERVICE JUDICIAIRE	31
29	PAIE DE PRÉSENCE	32
30	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	33
31	JOURS FÉRIÉS	34
32	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	35
33	HEURES DE TRAVAIL	37
34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38
35	VACANCES PAYÉES	40
36	Nul	
37	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	44
38	TAUX DE SALAIRES	45
39	SOUS-CONTRAT	46
40	DURÉE DE LA CONVENTION	47
	SIGNATURES	48
	LETTRE D'ENTENTE	49

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département de l'entretien, de l'expédition & réception, magasinier et contrôle de la qualité), ci-après nommée la "compagnie", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé le "syndicat", de ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la compagnie mentionnée ci-dessus;

cette convention collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986, par et entre les parties ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 1: JURIDICTION

1.01 Cette convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production.

"Tous les salariés au sens du Code du travail, des départements de contrôle de la qualité, des receveurs, des expéditeurs, de l'entretien général (maintenance), des chauffeurs de camions, à l'exception des groupes déjà accrédités et des employés de bureau".

1.02 La compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette convention et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la compagnie signera à l'avenir, le syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette convention ou demander la ré-ouverture de toute la convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.

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

- Groupe I - L'entretien (électrique et mécanique de l'immeuble)
- Groupe II - Expédition et réception
- Groupe III - Contrôle de la qualité
- Groupe IV - Magasinier

ARTICLE 2: CLASSIFICATIONS

Groupe I ENTRETIEN

a) Mécanique et électrique

Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.

b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.

c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc.

d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.

b) Préposé aux commandes.

c) Chariot élévateur, porteurs, aides généraux.

d) Emballeurs.

e) Chauffeurs de camion.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

a) Chef d'équipe.

b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV a) Contrôle du papier.

b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

- 3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'employeur.
- 3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.
- 3.03 Selon les dispositifs de l'Article 4: APPRENTISSAGE, en cas de diminution de travail et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage, pour les employés régulier seulement, sera fait sur la même base d'ancienneté.
- 3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables. Dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 3.05 À la demande du syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

3.07 a) À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'employeur.

b) Promotion

- 1) Dans le cas de tout poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 2) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire, les qualifications requises et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 3) La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé de la façon suivante:
 - (a) À compétence égale, celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste.
 - (b) Des crédits de service seront reconnus lors de l'affectation au poste.
- 4) L'employé à qui un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente (30) jours ouvrables.
- 5) L'employé qui a postulé et à qui le poste est refusé, pourra exposer ses opinions devant un comité, composé du délégué syndicat, du contremaître du département et du directeur de l'usine.
- 6) Nonobstant ce qui précède, l'employeur a le droit exclusif quant au choix final.
- 7) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 8) La compagnie avise le délégué d'atelier du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.
- 9) L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10) Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, l'employé recevra le salaire applicable à ce poste et le temps servi à cette assignation s'accumulera à son dossier comme crédit d'apprentissage à cette classification supérieure.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4: APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN: 3 ans dans chaque catégorie.

EXPÉDITION ET RÉCEPTION: 3 ans dans chaque catégorie.

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ: 3 ans dans chaque catégorie.

MAGASINIER: 3 ans

4.02 Les salaires minimum pour les apprentis des services couverts par cette convention, tels que stipulés à l'échelle des salaires, seront fixés d'après un pourcentage des taux de salaires maximum des différentes classifications, comme suit:

Embauchage:	91%
1er semestre	92.5%
2e semestre	94%
3e semestre	95.5%
4e semestre	97%
5e semestre	98.5%
par la suite	100%

ARTICLE 5: PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 6: ACCÈS AUX ATELIERS

6.01 Les représentants officiels du syndicat auront accès à l'atelier de la compagnie sur permission de l'employeur.

ARTICLE 7: AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties à cette convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du syndicat ou d'une association patronale.
- 7.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industries des communications graphiques.
- 7.03 Les parties à cette convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 8: ATELIER SYNDICAL

- 8.01 Tout employé au sens de cette convention collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée, doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre du syndicat.
- 8.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de personnel.
- 8.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.
- 8.04 Les nouveaux employés de la compagnie devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membre. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 8.05 a) Tout employé régi par les clauses 8.01 et 8.04 qui ne devient pas membre du syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- b) Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie, la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.
- 8.06 Si un employé, membre du syndicat, est expulsé du syndicat, la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé par le syndicat.
- 8.07 Les conditions de l'Article 8.01 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 9: PRÉCOMPTE

- 9.01 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) La compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 9.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces retenues.
- 9.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révoquée que sur avis écrit de l'employé, donné à la compagnie, entre le quarante-deuxième (42e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de telle convention.
- 9.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 9.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 9.06 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 10: PÉRIODE DE REPAS

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

ARTICLE 11: NI GRÈVE - NI LOCK-OUT

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

ARTICLE 12: TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

12.01 Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 13: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir à la section locale, la ou les raisons dudit congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de grief prévu à cette convention.
- 13.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier de la section locale, la compagnie avisera la section locale de sa décision, cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet, afin que la section locale puisse en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause, tel que prévu au paragraphe 14.04 ci-dessous.
- 13.04 Un délégué d'atelier ou un officier de la section locale peut être congédié pour cause, sur-le-champ, avec cinq (5) jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, à partir de la troisième étape.
- 13.05 Lorsqu'à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura des mises à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 13.06 À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire, et aucune cotisations ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention, continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'employeur et par le Local 555 Montréal, du Syndicat international des communications graphiques.
- 14.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention.
- 14.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 14.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 14.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

Première étape

Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier. L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.

Deuxième étape

Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier. Si on n'arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.

Troisième étape

Les documents relatifs à la question seront référés au Comité conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 15: COMITÉ CONJOINT, de cette convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la compagnie ou du syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité conjoint.

Quatrième étape

Advenant que le Comité conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

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

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

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

14.06

Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

14.03

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 14.01 à 14.06 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention: Article 32: Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et Article 37: Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 14.01 à 14.06.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.
- c) Le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la compagnie qu'elle est en défaut, et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section.
- L'avis est réputé avoir été reçu par la compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.
- d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

ARTICLE 14: 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 18: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

- e)
 - 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 toute autre disposition pertinente dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.
- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 15: COMITÉ CONJOINT

15.01 Un Comité conjoint patronal-syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette convention collective.

ARTICLE 16: PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés le jeudi de chaque semaine, en argent ou par chèque négociable. Lorsqu'un jour de paie tombe un jour de fête, les salaires seront payés un (1) jour avant la fête.

ARTICLE 17: TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

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

ARTICLE 18: EMPLOYÉS HANDICAPÉS

18.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 19: VALIDITÉ

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

ARTICLE 20: DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 21: ÉTIQUETTE SYNDICALE

21.01 L'étiquette syndicale est la propriété exclusive du Syndicat international des communications graphiques et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat international des communications graphiques en exécution de et conformément à la convention de base autorisant l'usage de l'étiquette syndicale.

ARTICLE 22: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 22.01 Sécurité: La compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, un Comité patronal-syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La compagnie fournira aux employés travaillant aux départements de l'entretien, de l'expédition et de la réception:
- Trois (3) survêtement de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année.

La clause ci-dessus s'appliquera après six (6) mois d'emploi.

Survêtement de travail (coverall)

Bottes de sécurité - approximativement \$45.00

Souliers de sécurité - approximativement \$45.00

ARTICLE 23: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 23.01 Le syndicat transmettra à l'employeur les noms des délégués (pas plus de 3) dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du syndicat, travaillant dans son atelier et avisera l'employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 23.02 L'employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'ateliers ou les officiers du syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 23.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme les représentants du syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du syndicat.
- 23.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du syndicat dûment autorisés, incluant les membres du comité de négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. La demande pour de telles absences autorisées ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 23.05 Lorsque la direction convoque un employé pour discuter de la discipline, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 24: TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 25: TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

- 25.01 Chaque employé sera classé dans sa classification, telle que décrite dans la convention collective, c'est-à-dire classification A, B, C, etc. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de cette classification. Tel changement de taux pourrait entrer en vigueur après cinq (5) jours.
- 25.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 26: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

26.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département.

ARTICLE 27: LIGNES DE PIQUETAGE

27.01

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

ARTICLE 28: SERVICE JUDICIAIRE

- 28.01 La compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.
- 28.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi ($\frac{1}{2}$) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 29: PAIE DE PRÉSENCE

29.01 Un employé victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non-écoulées de son équipe.

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

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

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

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

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

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

29.04 On définit un "rappel" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 30: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.
- 30.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister au funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, ou tout autre parent résidant avec l'employé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS

31.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La St-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- La Fête de l'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël
- Le Lundi de Pâques

Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier, sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.
- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés.
- c) Lorsqu'il y a entente entre l'employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël (Boxing Day) pourra, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour de Noël.

31.021 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

31.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son employeur, recevra la paie du congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS (Suite)

- 31.04 Pendant la durée de la présente convention, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er juillet (Fête du Canada) peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente convention.
- 31.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, paragraphe 34.12, comme partie de la paie du jour de congé.
- 31.06 Le "taux de salaire régulier" veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

32.01 À compter du 1er janvier 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 six pour cent (6%) 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.

32.02 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 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

32.03 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.

32.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G., passée entre le S.I.C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 33: HEURES DE TRAVAIL

- 33.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) chacune, sauf si une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous surveillance du syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi. Pour le département de laboratoire, les heures seront de trente-cinq (35) par semaine, divisées en équipes régulières de sept (7) heures chacune.
- 33.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine, sauf pour les gardiens et les nettoyeurs.
- 33.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 33.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de nuit.
- 33.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 33.06 Une liste de tout le personnel affecté à chaque équipe particulière doit être affichée le vendredi de la semaine précédente.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu au paragraphe 34.05 ci-dessus, et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou les dimanches, sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 L'employeur convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un samedi ou un dimanche, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

- 34.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 31: JOURS FÉRIÉS).
- 34.10 L'employeur s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 34.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 34.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).
- 34.13 Lorsqu'un employé aura complété son quart, le 3ième quart du vendredi, 12.01 heures étant terminé samedi à 8.00 heures, tout temps supplémentaire sera payé au taux double.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES

- 35.01 Tout employé régi par cette convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05), avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la compagnie.
- 35.02 Tout employé régi par cette convention, ayant deux (2) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin de l'année courante, recevra trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- c) À compter du 1er janvier 1987, tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété quinze (15) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à ces crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.08 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 35.09 Dans la mesure du possible, l'employeur verra à ce que les vacances des employés soient prises préférentiellement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.
- 35.10 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à l'employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 35.11 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 31: JOURS FERIÉS, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la direction.
- 35.12 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 35.13 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 35.14 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 35.15 Les crédits de vacances, tel que mentionné aux paragraphes 35.07 et 35.13 ci-dessus, devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - Une (1) journée pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - Une journée et demie (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.16 Le "salaire hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 35.17 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la direction.

ARTICLE 36: CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE

Nul

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

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

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

37.02

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

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

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

ARTICLE 38: TAUX DE SALAIRES

- 38.01 a) Tous les taux de salaires seront augmentés de 4.5% à compter du 1er janvier 1986 et de 5% à compter du 1er janvier 1987. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- b) Les employés du département du contrôle de qualité verront ensuite leur salaire majoré de .15¢ l'heure.
- 38.02 Les primes seront maintenues.
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1986.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 91% du taux horaire du salaire payé aux compagnons dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues à l'Article 4: APPRENTISSAGE.

<u>TAUX DE SALAIRES</u>		<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>		
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	
<u>ENTRETIEN</u> (37½ heures)	A	14.84	556.50	15.58	584.25	
	B	13.29	498.38	13.95	523.13	
	C	11.86	444.75	12.45	466.88	
	D	9.33	349.88	9.80	367.50	
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37½ heures)	A	13.62	510.61	14.30	536.25	
	B	11.63	436.13	12.21	457.88	
	C	10.18	381.75	10.69	400.88	
	(35 heures)	D	8.26	309.75	8.67	325.13
	(37½ heures)	E	11.63	436.13	12.21	457.88
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 heures)	A	12.85	449.75	13.49	472.15	
	B	11.90	416.50	12.50	437.50	
<u>MAGASINIER</u> (37½ heures)	A	11.79	442.13	12.38	464.25	
	B	10.27	385.13	10.78	404.25	

ARTICLE 39: SOUS-CONTRAT

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

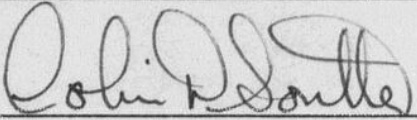
ARTICLE 40: DURÉE DE LA CONVENTION

- 40.01 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.
- 40.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

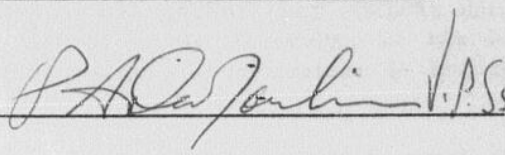
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures et sceaux des officiers et représentants appropriés.

Signé ce 16^e jour de Janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien, de l'Expédition et du Contrôle de la qualité)



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL



LETRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties contractantes, signataires de cette convention, reconnaissent que les tâches particulières qui appartiennent à l'entretien et les fonctions connexes dans la compagnie, obligeront, par entente mutuelle, le personnel à travailler le samedi et le dimanche, et ils est convenu que les deux jours seront intégrés dans leur semaine de trente-sept heures et demie (37½).

Toutefois, ces deux jours normalement non-ouvrables seront remplacés par deux jours de congé pendant la même semaine.

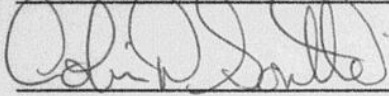
En considération des employés de cette équipe spéciale, leur salaire régulier sera majoré de quinze pour cent (15%) pour la semaine dont ils travaillent samedi et dimanche.

Durant la fin de semaine (samedi et dimanche) les fonctions à exécuter seront les tâches faciles, tel que:

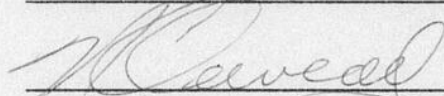
Huilage, graissage, entretien de l'air climatisé et se rendre utile.

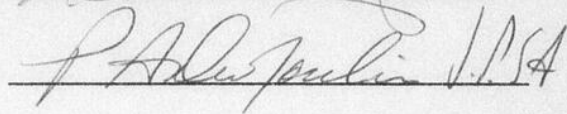
Signé ce 16 jour de Jan. 19 87

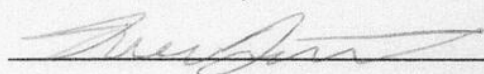
POUR LA COMPAGNIE
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL









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

A.N° (30494-02)

DÉPÔT

2^e dépôt

Dépôt N°: 8 7 0 2 1 0 8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-4452-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-01-16	87-02-12		86-01-01	87-12-31	16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Montréal CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Héту 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>9</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

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	87-02-27

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

003 (094)

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

4452-07(30494-02)

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'entretien, de l'expédition & réception)
(Magasinier et contrôle de la qualité)

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

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

REG
MONTRÉAL
MESSAGER

87
FEB 12 13 26

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PREAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	CLASSIFICATION	3
3	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PROMOTION ET RAPPEL	4
4	APPRENTISSAGE	6
5	PRODUCTION ILLIMITÉE	7
6	ACCÈS AUX ATELIERS	8
7	AUCUNE DISCRIMINATION	9
8	ATELIER SYNDICAL	10
9	PRÉCOMPTE	11
10	PÉRIODE DE REPAS	12
11	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	13
12	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	14
13	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	15
14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16
15	COMITÉ CONJOINT	18
16	PAIEMENT EN ARGENT	19
17	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	20
18	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	21
19	VALIDITÉ	22
20	DROITS DE LA DIRECTION	23
21	ÉTIQUETTE SYNDICALE	24
22	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	25

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
23	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	26
24	TABLEAU D'AFFICHAGE	27
25	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	28
26	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	29
27	LIGNES DE PIQUETAGE	30
28	SERVICE JUDICIAIRE	31
29	PAIE DE PRÉSENCE	32
30	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	33
31	JOURS FÉRIÉS	34
32	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	35
33	HEURES DE TRAVAIL	37
34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38
35	VACANCES PAYÉES	40
36	Nul	
37	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	44
38	TAUX DE SALAIRES	45
39	SOUS-CONTRAT	46
40	DURÉE DE LA CONVENTION	47
	SIGNATURES	48
	LETTRE D'ENTENTE	49

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département de l'entretien, de l'expédition & réception, magasinier et contrôle de la qualité), ci-après nommée la "compagnie", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé le "syndicat", de ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la compagnie mentionnée ci-dessus;

cette convention collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986, par et entre les parties ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 1: JURIDICTION

1.01 Cette convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production.

"Tous les salariés au sens du Code du travail, des départements de contrôle de la qualité, des receveurs, des expéditeurs, de l'entretien général (maintenance), des chauffeurs de camions, à l'exception des groupes déjà accrédités et des employés de bureau".

1.02 La compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette convention et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la compagnie signera à l'avenir, le syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette convention ou demander la ré-ouverture de toute la convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.

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

- Groupe I - L'entretien (électrique et mécanique de l'immeuble)
- Groupe II - Expédition et réception
- Groupe III - Contrôle de la qualité
- Groupe IV - Magasinier

ARTICLE 2: CLASSIFICATIONS

Groupe I ENTRETIEN

a) Mécanique et électrique

Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.

b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.

c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc.

d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.

b) Préposé aux commandes.

c) Chariot élévateur, porteurs, aides généraux.

d) Emballeurs.

e) Chauffeurs de camion.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

a) Chef d'équipe.

b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV a) Contrôle du papier.

b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.

"Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'employeur.

3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.

3.03 Selon les dispositifs de l'Article 4: APPRENTISSAGE, en cas de diminution de travail et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage, pour les employés régulier seulement, sera fait sur la même base d'ancienneté.

3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables. Dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.

3.05 À la demande du syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.

3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

3.07 a) À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'employeur.

b) Promotion

- 1) Dans le cas de tout poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 2) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire, les qualifications requises et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 3) La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé de la façon suivante:
 - (a) À compétence égale, celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste.
 - (b) Des crédits de service seront reconnus lors de l'affectation au poste.
- 4) L'employé à qui un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente (30) jours ouvrables.
- 5) L'employé qui a postulé et à qui le poste est refusé, pourra exposer ses opinions devant un comité, composé du délégué syndicat, du contremaître du département et du directeur de l'usine.
- 6) Nonobstant ce qui précède, l'employeur a le droit exclusif quant au choix final.
- 7) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 8) La compagnie avise le délégué d'atelier du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.
- 9) L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10) Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, l'employé recevra le salaire applicable à ce poste et le temps servi à cette assignation s'accumulera à son dossier comme crédit d'apprentissage à cette classification supérieure.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4: APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN: 3 ans dans chaque catégorie.

EXPÉDITION ET RÉCEPTION: 3 ans dans chaque catégorie.

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ: 3 ans dans chaque catégorie.

MAGASINIER: 3 ans

4.02 Les salaires minimum pour les apprentis des services couverts par cette convention, tels que stipulés à l'échelle des salaires, seront fixés d'après un pourcentage des taux de salaires maximum des différentes classifications, comme suit:

Embauchage:	91%
1er semestre	92.5%
2e semestre	94%
3e semestre	95.5%
4e semestre	97%
5e semestre	98.5%
par la suite	100%

ARTICLE 5: PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 6: ACCÈS AUX ATELIERS

6.01 Les représentants officiels du syndicat auront accès à l'atelier de la compagnie sur permission de l'employeur.

ARTICLE 7: AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties à cette convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du syndicat ou d'une association patronale.

- 7.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industries des communications graphiques.

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

ARTICLE 8: ATELIER SYNDICAL

- 8.01 Tout employé au sens de cette convention collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée, doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre du syndicat.
- 8.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de personnel.
- 8.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.
- 8.04 Les nouveaux employés de la compagnie devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membre. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 8.05 a) Tout employé régi par les clauses 8.01 et 8.04 qui ne devient pas membre du syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- b) Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie, la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.
- 8.06 Si un employé, membre du syndicat, est expulsé du syndicat, la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé par le syndicat.
- 8.07 Les conditions de l'Article 8.01 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 9: PRÉCOMPTE

- 9.01 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) La compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 9.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces retenues.
- 9.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révoicable que sur avis écrit de l'employé, donné à la compagnie, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de telle convention.
- 9.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 9.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 9.06 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 10: PÉRIODE DE REPAS

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

ARTICLE 11: NI GRÈVE - NI LOCK-OUT

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

ARTICLE 12: TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

12.01 Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 13: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir à la section locale, la ou les raisons dudit congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de grief prévu à cette convention.
- 13.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier de la section locale, la compagnie avisera la section locale de sa décision, cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet, afin que la section locale puisse en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause, tel que prévu au paragraphe 14.04 ci-dessous.
- 13.04 Un délégué d'atelier ou un officier de la section locale peut être congédié pour cause, sur-le-champ, avec cinq (5) jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, à partir de la troisième étape.
- 13.05 Lorsqu'à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura des mises à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 13.06 À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire, et aucune cotisations ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention, continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'employeur et par le Local 555 Montréal, du Syndicat international des communications graphiques.
- 14.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention.
- 14.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 14.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 14.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

Première étape

Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier. L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.

Deuxième étape

Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier. Si on n'arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.

Troisième étape

Les documents relatifs à la question seront référés au Comité conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 15: COMITÉ CONJOINT, de cette convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la compagnie ou du syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité conjoint.

Quatrième étape

Advenant que le Comité conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

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

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

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

14.06 Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 14: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

14.03 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 14.01 à 14.06 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention: Article 32: Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et Article 37: Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 14.01 à 14.06.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.
- c) Le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la compagnie qu'elle est en défaut, et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section.
- L'avis est réputé avoir été reçu par la compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.
- d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

ARTICLE 14: 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 18: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

- e)
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 toute autre disposition pertinente dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.
- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 15: COMITÉ CONJOINT

15.01 Un Comité conjoint patronal-syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette convention collective.

ARTICLE 16: PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés le jeudi de chaque semaine, en argent ou par chèque négociable. Lorsqu'un jour de paie tombe un jour de fête, les salaires seront payés un (1) jour avant la fête.

ARTICLE 17: TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

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

ARTICLE 18: EMPLOYÉS HANDICAPÉS

18.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 19: VALIDITÉ

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

ARTICLE 20: DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 21: ÉTIQUETTE SYNDICALE

21.01 L'étiquette syndicale est la propriété exclusive du Syndicat international des communications graphiques et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat international des communications graphiques en exécution de et conformément à la convention de base autorisant l'usage de l'étiquette syndicale.

ARTICLE 22: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 22.01 Sécurité: La compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, un Comité patronal-syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La compagnie fournira aux employés travaillant aux départements de l'entretien, de l'expédition et de la réception:
- Trois (3) survêtement de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année.

La clause ci-dessus s'appliquera après six (6) mois d'emploi.

Survêtement de travail (coverall)

Bottes de sécurité

Souliers de sécurité

- approximativement \$45.00

- approximativement \$45.00

ARTICLE 23: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 23.01 Le syndicat transmettra à l'employeur les noms des délégués (pas plus de 3) dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du syndicat, travaillant dans son atelier et avisera l'employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 23.02 L'employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'ateliers ou les officiers du syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 23.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme les représentants du syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du syndicat.
- 23.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du syndicat dûment autorisés, incluant les membres du comité de négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. La demande pour de telles absences autorisées ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 23.05 Lorsque la direction convoque un employé pour discuter de la discipline, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 24: TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 25: TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

- 25.01 Chaque employé sera classé dans sa classification, telle que décrite dans la convention collective, c'est-à-dire classification A, B, C, etc. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de cette classification. Tel changement de taux pourrait entrer en vigueur après cinq (5) jours.
- 25.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 26: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

26.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département.

ARTICLE 27: LIGNES DE PIQUETAGE

27.01 Nonobstant toute autre clause de la présente convention collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.C.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de communications graphiques où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette convention. La compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son égard.

28.02

Lorsqu'un employé est absent
de son poste, il doit être
régulièrement.

ARTICLE 28: SERVICE JUDICIAIRE

- 28.01 La compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.
- 28.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi ($\frac{1}{2}$) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 29: PAIE DE PRÉSENCE

29.01 Un employé victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non-écoulées de son équipe.

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

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

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

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

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

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

29.04 On définit un "rappel" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 30: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.
- 30.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, ou tout autre parent résidant avec l'employé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS

31.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La St-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- La Fête de l'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël
- Le Lundi de Pâques

Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier, sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.
- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés.
- c) Lorsqu'il y a entente entre l'employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël (Boxing Day) pourra, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour de Noël.

31.021 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

31.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son employeur, recevra la paie du congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 31: JOURS FÉRIÉS (Suite)

- 31.04 Pendant la durée de la présente convention, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er juillet (Fête du Canada) peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente convention.

- 31.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, paragraphe 34.12, comme partie de la paie du jour de congé.

- 31.06 Le "taux de salaire régulier" veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

32.01 À compter du 1er janvier 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 six pour cent (6%) 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.

32.02 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 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

32.03 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.

32.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G., passée entre le S.I.C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 33: HEURES DE TRAVAIL

- 33.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) chacune, sauf si une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous surveillance du syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi. Pour le département de laboratoire, les heures seront de trente-cinq (35) par semaine, divisées en équipes régulières de sept (7) heures chacune.
- 33.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine, sauf pour les gardiens et les nettoyeurs.
- 33.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 33.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de nuit.
- 33.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 33.06 Une liste de tout le personnel affecté à chaque équipe particulière doit être affichée le vendredi de la semaine précédente.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu au paragraphe 34.05 ci-dessus, et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou les dimanches, sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 L'employeur convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un samedi ou un dimanche, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

- 34.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 31: JOURS FÉRIÉS).
- 34.10 L'employeur s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 34.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 34.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).
- 34.13 Lorsqu'un employé aura complété son quart, le 3ième quart du vendredi, 12.01 heures étant terminé samedi à 8.00 heures, tout temps supplémentaire sera payé au taux double.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES

- 35.01 Tout employé régi par cette convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05), avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la compagnie.
- 35.02 Tout employé régi par cette convention, ayant deux (2) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin de l'année courante, recevra trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- c) À compter du 1er janvier 1987, tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété quinze (15) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à ces crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.08 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 35.09 Dans la mesure du possible, l'employeur verra à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.
- 35.10 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à l'employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 35.11 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 31: JOURS FÉRIÉS, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la direction.
- 35.12 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 35.13 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 35.14 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 35.15 Les crédits de vacances, tel que mentionné aux paragraphes 35.07 et 35.13 ci-dessus, devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - Une (1) journée pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - Une journée et demie (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par le paragraphe 35.08 ci-dessus.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 35.16 Le "salaire hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 35.17 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la direction.

ARTICLE 36: CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE

Nul

37-02

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

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

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

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

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

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

ARTICLE 38: TAUX DE SALAIRES

- 38.01 a) Tous les taux de salaires seront augmentés de 4.5% à compter du 1er janvier 1986 et de 5% à compter du 1er janvier 1987. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- b) Les employés du département du contrôle de qualité verront ensuite leur salaire majoré de .15¢ l'heure.
- 38.02 Les primes seront maintenues.
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1986.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 91% du taux horaire du salaire payé aux compagnons dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues à l'Article 4: APPRENTISSAGE.

<u>TAUX DE SALAIRES</u>		<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>		
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	
<u>ENTRETIEN</u> (37½ heures)	A	14.84	556.50	15.58	584.25	
	B	13.29	498.38	13.95	523.13	
	C	11.86	444.75	12.45	466.88	
	D	9.33	349.88	9.80	367.50	
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37½ heures)	A	13.62	510.61	14.30	536.25	
	B	11.63	436.13	12.21	457.88	
	C	10.18	381.75	10.69	400.88	
	(35 heures)	D	8.26	309.75	8.67	325.13
	(37½ heures)	E	11.63	436.13	12.21	457.88
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 heures)	A	12.85	449.75	13.49	472.15	
	B	11.90	416.50	12.50	437.50	
<u>MAGASINIER</u> (37½ heures)	A	11.79	442.13	12.38	464.25	
	B	10.27	385.13	10.78	404.25	

ARTICLE 39: SOUS-CONTRAT

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

ARTICLE 40: DURÉE DE LA CONVENTION

40.01 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.

40.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

POUR LA COMPAGNIE
LETHBRIDGE
[Signature]
[Signature]

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

Signé ce 16^{me} jour de Janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien, de l'Expédition et du Contrôle de la qualité)

Colin Daulton

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

J. A. D. J. I. P. S. A.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties contractantes, signataires de cette convention, reconnaissent que les tâches particulières qui appartiennent à l'entretien et les fonctions connexes dans la compagnie, obligeront, par entente mutuelle, le personnel à travailler le samedi et le dimanche, et ils est convenu que les deux jours seront intégrés dans leur semaine de trente-sept heures et demie (37½).

Toutefois, ces deux jours normalement non-ouvrables seront remplacés par deux jours de congé pendant la même semaine.

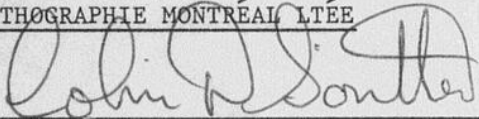
En considération des employés de cette équipe spéciale, leur salaire régulier sera majoré de quinze pour cent (15%) pour la semaine dont ils travaillent samedi et dimanche.

Durant la fin de semaine (samedi et dimanche) les fonctions à exécuter seront les tâches faciles, tel que:

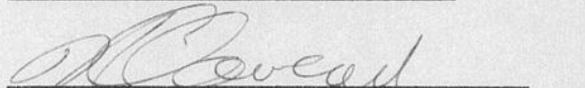
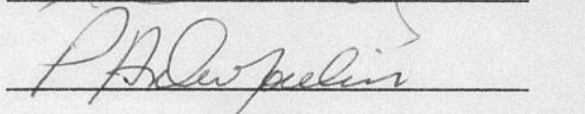

Huilage, graissage, entretien de l'air climatisé et se rendre utile.

Signé ce 16 jour de Jan 1987

POUR LA COMPAGNIE
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL



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

A.N^o (30494-02)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 86 09 134

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 6275-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4452-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-09-19	86-09-19		86-01-01	87-12-31	16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques, loc. 555 MtL CTC FTQ CTM Att: M. Pierre A. Du Moulin 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée/ Montreal Lithographing Ltd 2277 Autoroute des Laurentides Chomedey, Laval, QC. H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

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

Remarques

- Convention collective déposée sous IMémoire d'entente.

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

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

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

4452-07(30494-02)

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'entretien, de l'expédition & réception)
(Magasinier et contrôle de la qualité)

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

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

RECEIVED
MONTRÉAL
SEP 19 15:05

85 SEP 19 15:05

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département de l'entretien, de l'expédition et du contrôle de la qualité), ci-après nommée la "compagnie", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé le "syndicat", de ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la compagnie mentionnée ci-dessus;

cette convention collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986, par et entre les parties ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 2: CLASSIFICATIONS

Groupe I ENTRETIEN

a) Mécanique et électrique

Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.

b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.

c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc.

d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.

b) Préposé aux commandes.

c) Chariot élévateur, porteurs, aides généraux.

d) Emballeurs.

e) Chauffeurs de camion.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

a) Chef d'équipe.

b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV a) Contrôle du papier.

b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

- 3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'employeur.
- 3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.
- 3.03 Selon les dispositifs de l'Article 4: APPRENTISSAGE, en cas de diminution de travail et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage, pour les employés régulier seulement, sera fait sur la même base d'ancienneté.
- 3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables. Dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 3.05 À la demande du syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

3.07 a) À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'employeur.

b) Promotion

- 1) Dans le cas de tout poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 2) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire, les qualifications requises et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 3) La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé de la façon suivante:
 - (a) À compétence égale, celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste.
 - (b) Des crédits de service seront reconnus lors de l'affectation au poste.
- 4) L'employé à qui un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente (30) jours ouvrables.
- 5) L'employé qui a postulé et à qui le poste est refusé, pourra exposer ses opinions devant un comité, composé du délégué syndicat, du contremaître du département et du directeur de l'usine.
- 6) Nonobstant ce qui précède, l'employeur a le droit exclusif quant au choix final.
- 7) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 8) La compagnie avise le délégué d'atelier du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.
- 9) L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10) Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, l'employé recevra le salaire applicable à ce poste et le temps servi à cette assignation s'accumulera à son dossier comme crédit d'apprentissage à cette classification supérieure.

ARTICLE 3: RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4: APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN: 3 ans dans chaque catégorie.

EXPÉDITION ET RÉCEPTION: 3 ans dans chaque catégorie.

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ: 3 ans dans chaque catégorie.

MAGASINIER: 3 ans

4.02 Les salaires minimum pour les apprentis des services couverts par cette convention, tels que stipulés à l'échelle des salaires, seront fixés d'après un pourcentage des taux de salaires maximum des différentes classifications, comme suit:

Embauchage:	91%
1er semestre	92.5%
2e semestre	94%
3e semestre	95.5%
4e semestre	97%
5e semestre	98.5%
par la suite	100%

ARTICLE 8: ATELIER SYNDICAL

- 8.01 Tout employé au sens de cette convention collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée, doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre du syndicat.
- 8.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de personnel.
- 8.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.
- 8.04 Les nouveaux employés de la compagnie devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membre. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 8.05 a) Tout employé régi par les clauses 8.01 et 8.04 qui ne devient pas membre du syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- b) Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie, la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.
- 8.06 Si un employé, membre du syndicat, est expulsé du syndicat, la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé par le syndicat.
- 8.07 Les conditions de l'Article 8.01 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 9: PRÉCOMPTE

- 9.01 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) La compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 9.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces retenues.
- 9.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révoquée que sur avis écrit de l'employé, donné à la compagnie, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de telle convention.
- 9.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 9.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 9.06 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 13: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir à la section locale, la ou les raisons dudit congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de grief prévu à cette convention.
- 13.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier de la section locale, la compagnie avisera la section locale de sa décision, cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet, afin que la section locale puisse en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause, tel que prévu au paragraphe 14.04 ci-dessous.
- 13.04 Un délégué d'atelier ou un officier de la section locale peut être congédié pour cause, sur-le-champ, avec cinq (5) jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, à partir de la troisième étape.
- 13.05 Lorsqu'à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura des mises à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 13.06 À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire, et aucune cotisations ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention, continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 16: PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés le jeudi de chaque semaine, en argent ou par chèque négociable. Lorsqu'un jour de paie tombe un jour de fête, les salaires seront payés un (1) jour avant la fête.

ARTICLE 22: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 22.01 Sécurité: La compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, un Comité patronal-syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La compagnie fournira aux employés travaillant aux départements de l'entretien, de l'expédition et de la réception:
- Trois (3) survêtement de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année.

La clause ci-dessus s'appliquera après six (6) mois d'emploi.

Survêtement de travail (coverall)

Bottes de sécurité - approximativement \$45.00

Souliers de sécurité - approximativement \$45.00

ARTICLE 30: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu au paragraphe 34.05 ci-dessus, et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou les dimanches, sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 L'employeur convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'il appelle au travail un employé un samedi ou un dimanche, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 35: VACANCES PAYÉES

- 35.01 Tout employé régi par cette convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05), avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la compagnie.
- 35.02 Tout employé régi par cette convention, ayant deux (2) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin de l'année courante, recevra trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- c) À compter du 1er janvier 1987, tout employé régi par cette convention, qui au 30 juin de l'année courante, a complété quinze (15) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à ces crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

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

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

37.02

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

ARTICLE 37: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

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

ARTICLE 38: TAUX DE SALAIRES

- 38.01 Tous les taux de salaires seront augmentés de 4.5% à compter du 1er janvier 1986 et de 5% à compter du 1er janvier 1987. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- 38.02 Les primes seront maintenues.
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1986.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 91% du taux horaire du salaire payé aux compagnons dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues à l'Article 4: APPRENTISSAGE.

<u>TAUX DE SALAIRES</u>		<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>		
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	
<u>ENTRETIEN</u> (37½ heures)	A	14.84	556.50	15.58	584.25	
	B	13.29	498.38	13.95	523.13	
	C	11.86	444.75	12.45	466.88	
	D	9.33	349.88	9.80	367.50	
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37½ heures)	A	13.62	510.61	14.30	536.25	
	B	11.63	436.13	12.21	457.88	
	C	10.18	381.75	10.69	400.88	
	(35 heures)	D	8.26	309.75	8.67	325.13
	(37½ heures)	E	11.63	436.13	12.21	457.88
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 heures)	A	12.85	449.75	13.49	472.15	
	B	11.90	416.50	12.50	437.50	
<u>MAGASINIER</u> (37½ heures)	A	11.79	442.13	12.38	464.25	
	B	10.27	385.13	10.78	404.25	


ARTICLE 40: DURÉE DE LA CONVENTION

- 40.01 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.
- 40.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.


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

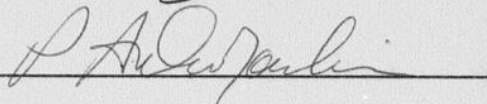
Signé ce 19^e jour de Septembre 1986

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien, de l'Expédition et du Contrôle de la qualité)



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL







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

2^{ème} Dépôt

DÉPÔT

6275-2

Dépôt N°: 85 07 028

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

06275-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-4452-07
Date	Signature 85-06-25	Reception 85-06-26	Durée	Du 84-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 28

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Mt1. CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note qu'au Ministère, une convention collective se terminant le 85-12-31 a déjà été déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>l.l.</i>	85-07-05

Pour renseignements

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

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

003(113)

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1984

Au: 31 décembre 1985

(30494.02)

4452.07

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien et de l'Expédition)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

B C C T
MONTRÉAL
MESSAGE

'85
JUN 26 15:30
[Signature]

Du: 1er janvier 1984

Au: 31 décembre 1985

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PRÉAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	CLASSIFICATIONS	3
3	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL	4-5
4	APPRENTISSAGE	6
5	PRODUCTION ILLIMITÉE	7
6	ACCÈS AUX ATELIERS	8
7	AUCUNE DISCRIMINATION	9
8	ATELIER SYNDICAL	10
9	PRÉCOMPTE	11
10	PÉRIODE DE REPAS	12
11	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	13
12	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	14
13	CONGÉDIEMENT	15
14	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16-17-17.A 17.B-17.C
15	COMITÉ CONJOINT	18
16	PAIEMENT EN ARGENT	19
17	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	20
18	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	21
19	VALIDITÉ	22
20	DROITS DE LA DIRECTION	23
21	ÉTIQUETTE SYNDICALE	24
22	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	25
23	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	26
24	TABLEAU D'AFFICHAGE	27
25	TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES	28
26	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	29
27	LIGNES DE PIQUETAGE	30

TABLE DES MATIÈRES (Suite)

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
28	SERVICE JUDICIAIRE	31
29	PAIE DE PRÉSENCE	32
30	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	33
31	JOURS FÉRIÉS	34-34.A
32	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	35-36
33	HEURES DE TRAVAIL	37
34	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38-39
35	VACANCES PAYÉES	40-41-42
36	NUL	43
37	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	44-44.A
38	TAUX DE SALAIRES	45
39	SOUS-CONTRAT	46
40	DURÉE DE LA CONVENTION	47
	SIGNATURES	
	LETTRE D'ENTENTE	

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTREAL LTÉE

(Département de l'Entretien et de l'Expédition)

2277 , Autoroute des Laurentides, Chomedey-Laval (Québec)

ci-après nommé «La Compagnie», et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé «Le Syndicat», ce qui suit:

ATTENDU QUE les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'Unité de Négociations de la Compagnie mentionnée ci-dessus,

cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

S'il y a lieu, changer le nom du Syndicat, partout où il se trouve, afin qu'il se lise: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL, au lieu de SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Cette Convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production.
"Tous les salariés au sens du Code du Travail, des départements de contrôle de la qualité, des receveurs, des expéditeurs, de l'entretien général (maintenance), des chauffeurs de camions, à l'exception des groupes déjà accrédités et des employés de bureau."
- 1.02 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette Convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre Syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la Compagnie signera à l'avenir, le Syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette Convention ou demander la ré-ouverture de toute la Convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.
- 1.03 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:-
- Groupe I L'entretien (Electrique et mécanique de l'immeuble)
 - Groupe II Expédition et Réception
 - Groupe III Contrôle de la qualité
 - Groupe IV Magasinier

ARTICLE 2 - CLASSIFICATIONS

Groupe I ENTRETIEN

- a) Mécanique et électrique
Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département, sans surveillance immédiate.
- b) Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe a) mais avec surveillance.
- c) Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc...
- d) Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

Groupe II EXPÉDITION ET RÉCEPTION

- a) Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.
- b) Chauffeurs de camions.
- c) Chariot élévateur, porteurs, aide généraux.
- d) Emballeurs.

Groupe III CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

- a) Chef d'équipe
- b) Les aides au contrôle de la qualité.

Groupe IV

- a) Contrôle du papier
- b) Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

- 3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites, selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
- 3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.
- 3.03 Selon les dispositions de l'Article 4, en cas de diminution de travail, et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. (Le réembauchage pour les employés régulier seulement sera fait sur la même base d'ancienneté).
- 3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés régulier, (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 3.05 A la demande du Syndicat, le contremaître devra dans un délai de trois (3) jours ouvrables donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé:

ARTICLE 3 - RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

- 3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette Convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.
- 3.07 À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette Convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.
- 3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.
- 3.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 32: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 4 - APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN

A - 3 ans (5 ans à la discrétion de la Compagnie)

B - 2 ans (5 ans à la discrétion de la Compagnie)

C - 2 ans

D - 2 ans avec discrétion

EXPEDITION ET RECEPTION

2 ans dans A et C

CONTROLE DE LA QUALITE

A et B - 2 ans dans chaque catégorie à la discrétion de la Compagnie

MAGASINIER

2 ans

Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le salaire minimum d'embauche sera 80% du taux approprié pour un compagnon (un apprentissage de 2 ans) ou 70% du taux approprié pour un compagnon (un apprentissage de 3 ans) avec une augmentation de 5% à tous les six (6) mois.

ARTICLE 5 - PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 6 - ACCES AUX ATELIERS

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

7.02 Les parties à cet accord ont convenu de réviser leur accord de travail existant en tenant compte des dispositions de cet accord.

7.03 Les parties à cet accord ont convenu de réviser leur accord de travail existant en tenant compte des dispositions de cet accord.

ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.
- 7.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industries des Communications Graphiques.
- 7.03 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 8 - ATELIER SYNDICAL

8.01 Tout employé au sens de cette Convention Collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en règle pour la durée de cette Convention. Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de cette Convention devra, au cours des trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette Convention, adhérer au Syndicat et demeurer membre en règle pour la durée de cette Convention.

8.02 Chaque Employeur convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'il a besoin d'employés. Si des employés non-syndiqués sont engagés pour des postes, tels que la classification dans le tableau des taux de salaires, et si, ils travaillent plus de trente (30) jours, ils doivent, dans les trente et un (31) jours du début de leur emploi, ou de la date d'entrée en vigueur de cette Convention, la dernière date aura priorité, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membre. Si les employés n'adhèrent pas au Syndicat, l'Employeur devra les congédier. Si un employé membre du Syndicat, ou un candidat pour le devenir, démissionne du Syndicat ou fait défaut de payer les montants exigés des membres du Syndicat, en vertu de l'Article 9 "Précompte", l'Employeur, dans les trente (30) jours qui suivent un avis écrit à l'Employeur que l'employé a été expulsé, congédiera cet employé. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur le nombre de compagnons requis, l'Employeur pourra embaucher, d'autres endroits, les employés requis. Le droit d'embaucher tels autres employés, toutefois, ne permet pas à l'Employeur de négliger le quota d'apprentis prévu dans cette Convention.

Tout employé qui, antérieurement à la signature de cette Convention, n'était pas membre du Syndicat, ne sera pas obligé d'y adhérer.

ARTICLE 9 - PRÉCOMPTE

- 9.01 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.
- 9.02 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat dont une copie conforme sera remise à la compagnie concernée.
- 9.03 La compagnie remettra mensuellement à la section locale concernée les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt jours du mois suivant.
- 9.04 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 juge opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 10 - PERIODE DE REPAS

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

ARTICLE 11 - NI GREVE - NI LOCK-OUT

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

ARTICLE 12 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

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

ARTICLE 13 - CONGEDIEMENT

- 13.01 En cas de congédiement, l'Employeur donnera une semaine de préavis ou une semaine de paie, et sur demande, il fournira la ou les raisons de congédiement au Syndicat, Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 13.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que stipulé ci-après.
- 13.03 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, l'Employeur avisera le Syndicat de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement n'entre en vigueur afin de donner au Syndicat la chance d'en discuter avec l'Employeur.
- 13.04 Un délégué d'atelier et ses assistants, comme représentants du Syndicat, ne seront pas exposés à la discipline ou à la discrimination de l'Employeur, parce qu'ils accomplissent de telle fonctions, en ce qui concerne la Convention Collective.
- 13.05 A cause d'un manque de travail, la Compagnie doit aviser les employés aussitôt que possible, qu'il y aura mise à pied.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Local 555, Montréal, du Syndicat International des Arts Graphiques.
- 14.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 14.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 14.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 14.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
- 1) Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier: L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.
 - 2) Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier. Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.
 - 3) Les documents relatifs à la question seront référés au Comité Conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 15 "Comité Conjoint", de cette Convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la Compagnie ou du Syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité Conjoint.
 - 4) Advenant que le Comité Conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

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

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

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

14.06

Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS14.07 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 14.01 à 14.06 ci-dessus, le manquement de la part de la Compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: Article 32: Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et Article 37: Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 14.01 à 14.06.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis 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 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.
- (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.
- iv) Le ou les arbitres ont le pouvoir d'ordonner à la compagnie de s'acquitter de ses obligations, conformément à cette Convention, et, en plus, de verser les cotisations qui sont dues, de payer des intérêts sur les cotisations en retard, au taux fixé par les fiduciaires; de rembourser les honoraires raisonnables qu'il en a coûté ou qu'il en coûtera aux fiduciaires pour les services d'un conseiller relatifs au recouvrement de ces montants non payés et d'un conseiller juridique pour l'arbitrage; d'acquitter les honoraires du ou des arbitres; de payer tous les autres frais raisonnables qu'il en a coûté pour recouvrer les montants non payés; de verser des dommages-intérêts équivalents à vingt pour cent (20%) du total des montants que le ou les arbitres estimeront être des arrérages et devant être acquittés. La compagnie reconnaît et convient que les dommages-intérêts serviront à payer les coûts différés d'administration pour lesquels elle est responsable et reconnaît que ces coûts sont réels et véridiques, bien que difficiles à établir. Toutefois, la compagnie convient que ces coûts sont un minimum de vingt pour cent (20%) des montants estimés être des arrérages et elle renonce à exiger toute autre preuve additionnelle à cet effet.

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

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- 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 toute action qu'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 15 - COMITE CONJOINT

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

ARTICLE 16 - PAIEMENT EN ARGENT

16.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 17 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

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

ARTICLE 18 - EMPLOYES HANDICAPES

18.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité Conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 19 - VALIDITE

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

ARTICLE 20 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 21 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

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

ARTICLE 22 - HYGIENE ET SECURITE

- 22.01 Sécurité: La Compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le Syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la Compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail, un Comité Patronal-Syndical de Sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce Comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce Comité.
- 22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre, et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 22.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.
- 22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail, l'Employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.
- 22.05 La Compagnie fournira au département d'entretien:
Trois (3) survêtements de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurité chaque année, pour chaque employé dans le département de l'expédition et de la réception.
Après six (6) mois d'emploi, la clause ci-dessus entrera en vigueur.
- | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------------|
| Survêtement de travail (coverall) | - | Approximativement \$20.00 |
| Bottes de sécurité | - | Approximativement \$45.00 |
| Souliers de sécurité | - | Approximativement \$45.00 |

ARTICLE 23 DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 23.01 Le Syndicat transmettra à chaque Employeur les noms des délégués (pas plus de 3) dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du Syndicat travaillant dans son atelier et avisera l'Employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 23.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'atelier ou les officiers du Syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 23.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme les représentants du Syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la Compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du Syndicat.
- 23.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. La demande pour de telles absences autorisées ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 23.05 Lorsque la direction convoque un employé pour discuter de la discipline, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 24 - TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 25 - TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

- 25.01 Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective, c'est à dire classification A, B, C, etc. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de cette classification. Tel changement de taux pourrait entrer en vigueur après cinq (5) jours.
- 25.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 26 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

26.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département.

ARTICLE 27 - LIGNES DE PIQUETAGE

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

ARTICLE 28 - SERVICE JUDICIAIRE

- 28.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.
- 28.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi ($\frac{1}{2}$) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 29 PAIE DE PRESENCE

- 29.01 Un employé, victime d'un accident de travail et oui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non écoulées de son équipe.
- 29.02 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal pour toutes les heures prévues pour 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 les heures de travail.
- La clause ci-dessus ne s'appliquera pas si:
- a) La Compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par écrit expédié à sa dernière adresse connue.
 - b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
 - c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête de vent ou panne d'électricité.
- 29.03 Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et qui quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.
- 29.04 On définit un "Rappel" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 30 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 30.01 Un employé recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, de son fils ou de sa fille.
- 30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, ou tout autre parent résidant avec l'employé.

ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS

31.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Lendemain du Jour de l'An	La Fête de l'Action de Grâces
Le Vendredi Saint	Le Jour de Noël
La Fête de la Reine Victoria	Le Lendemain de Noël
La St-Jean-Baptiste	Le Lundi de Pâques
La Fête du Canada	

Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier, sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.
- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés.
- c) Lorsqu'il y a entente entre l'employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël (Boxing Day) pourra, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour de Noël.

31.02 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

31.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son Employeur, recevra la paie du congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 31 - JOURS FERIES (Suite)

- 31.04 Pendant la durée de la présente Convention, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la Direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention.
- 31.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 34 "Temps Supplémentaire", clause 34.12, comme partie de la paie du jour de congé.
- 31.06 Le taux de salaire régulier veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 32 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

32.01 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 31 décembre 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

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

ARTICLE 32 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

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

ARTICLE 33 - HEURES DE TRAVAIL

- 33.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demi (37½) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demi (7½) chacune, sauf dans les Compagnies où une entente est intervenue entre la Compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous surveillance du Syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi. Pour le département de Laboratoire, les heures seront de trente-cinq (35) par semaines, divisées en équipe régulières de sept (7) heures chacune.
- 33.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 A.M. et 5.30 P.M. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine, sauf pour les gardiens et les nettoyeurs.
- 33.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 33.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe(s) additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.
- 33.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 33.06 Une liste de tout le personnel affecté à chaque équipe particulière doit être affichée le vendredi de la semaine précédente.

ARTICLE 34 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 34.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaires.
- 34.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 34.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 34.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 34.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu à la clause 34.05 "Temps supplémentaire", et sera payé au taux de temps et demi pour le temps supplémentaire travaillé chaque jour du lundi au vendredi.
- 34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou dimanches sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.
- 34.08 Les Employeurs conviennent de payer un minimum d'une demi équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 34 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 34.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 31 "Jours Fériés").
- 34.10 Les Employeurs s'engagent à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 34.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 34.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).
- 34.13 Lorsqu'un employé aura complété son quart, le 3ième quart du vendredi, 12.01 étant terminé samedi 8.00 A.M. tout temps supplémentaire sera payé à taux double.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYÉES

- 35.01 Chaque employé régi par cette Convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 35.05) avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la Compagnie.
- 35.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant deux (2) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin, recevront trois (3) semaines de vacances payées à leurs taux de salaire régulier.
- 35.03 a) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- b) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété dix-sept (17) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une cinquième année de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'Employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son Employeur et le délégué d'atelier.
- 35.05 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 35.06 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 35.07 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à des crédits de vacances calculés au pro rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 35.08 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 35.09 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférentiellement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'Août.
- 35.10 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque Employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 35.11 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 31 "Jours Fériés", et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Direction.
- 35.12 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 35.13 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 35.14 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 35.15 Les crédits de vacances tels que mentionnés à l'Article 35 section 35.07 et 35.13 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - Une journée (1) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08.
 - 3 semaines de vacances - Une journée et demi (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES (suite)

- 35.15 suite
- 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08
- 35.16 Le "Salaire Hebdomadaire en vigueur " dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 35.17 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Direction.

ARTICLE 36 - CONGES POUR CAUSE DE MALADIE

Rayé

ARTICLE 37 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

A compter du 1er janvier 1984, la compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», \$82.28 par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) A compter du 1er nov. 1984, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à quatre-vingt-treize dollars et quatre-vingt-onze cents (\$93.91) par mois par employé couvert par cette Convention.
- b) A compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à cent dix-huit dollars et soixante-seize cents (\$118.76) par mois par employé couvert par cette Convention.

ARTICLE 37 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA.
(Suite)

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

ARTICLE 38 - TAUX DE SALAIRES

- 38.01 À compter du 1er janvier 1984, tous les taux seront augmentés de 4%, et de 6% à compter du 1er janvier 1985. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.
- 38.02 Les primes seront maintenues
- 38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1984.
- 38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 80% du taux horaire du salaire payé aux compagnon I et aux compagnons II dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues ci-après.

		<u>1er janvier 1984</u>		<u>1er janvier 1985</u>	
		<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>ENTRETIEN</u> (37 1/2 hres)	A	13.40	502.50	14.20	532.50
	B	12.00	450.00	12.72	477.00
	C	10.71	401.63	11.35	425.63
	D	8.42	315.75	8.93	334.88
<u>EXPÉDITION & RÉCEPTION</u> (37 1/2 hres)	A	12.29	460.88	13.03	488.63
	B	10.50	393.75	11.13	417.38
	C	9.15	343.13	9.74	365.25
	D	7.45	260.75	7.90	276.50
<u>CONTRÔLE DE QUALITÉ</u> (35 hres)	A	11.38	398.30	12.06	422.10
	B	10.52	368.20	11.15	390.25
<u>MAGASINIER</u> (37 1/2 hres)	A	10.64	399.00	11.28	423.00
	B	9.27	347.63	9.83	368.63

ARTICLE 39 - SOUS-CONTRAT

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

ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION

40.01 La présente Convention Collective entrera en vigueur le
1er janvier 1984 pour se terminer le 31 décembre 1985.

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

Ce, 25^e jour de Juin 1985.

Entre: LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
Département de l'Entretien et de l'Expédition
2277, Montée St-Aubin, Chomedey, Laval (Québec) H7S 1Z6

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

POUR LA COMPAGNIE:

Jacques Jern

POUR LE SYNDICAT:

Paul Desjardins
P. AuOulpicis

LETTRE D'ENTENTE

Entre le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555, MONTRÉAL

Et: LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
2277, Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec)

Les parties contractantes, signataires de cette Convention, reconnaissent que les tâches particulières qui appartiennent à l'entretien et les fonctions connexes dans la Compagnie, obligeront par l'entente mutuelle, le personnel à travailler le samedi et le dimanche, et il est convenu que les deux jours seront intégrés dans leur semaine de trente-sept heures et demi (37 1/2).

Toutefois, ces deux jours normalement non-ouvrables seront remplacés par deux jours de congé pendant la même semaine.

En considération des employés de cette équipe spéciale, leur salaire régulier sera majoré de quinze pour cent (15%) pour la semaine dont ils travaillent samedi et dimanche.

Durant la fin de semaine (samedi et dimanche) les fonctions à exécuter seront les tâches faciles telles que:

l'huilage, le graissage, l'entretien de l'air climatisé et se rendre utile.