

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2017-8940

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4614

<b>EMPLOYEUR</b>  IMPRIMERIES TRANSCONTINENTAL INC. 1, PLACE-VILLE-MARIE, BUREAU 3315 MONTRÉAL QC H3B 3N2  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES SECTION LOCALE 555M 1831, RUE FLEURY EST MONTRÉAL QC H2B 1H7  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2017-09-08 Date dépôt : 2017-11-02	Nombre de salariés visés : 1	Date début : 2017-09-08 Date d'expiration : 2019-12-31

Remarque :

É. V. : Litho Acme inc. 999, 90e Avenue, LaSalle, Québec.

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone


2017-11-02  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur: (418) 644-6969

# CONVENTION COLLECTIVE

entre .

**Imprimeries Transcontinental inc.**

**Établissement visé :** 

**Litho Acme inc.**

999, 90<sup>e</sup> avenue

Lasalle QC

H8R 3A4

(Ci-après appelé « l'Employeur »)

**(Numéro d'accréditation: AM-2001-4614)**

et le

**TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES**

**SECTION LOCALE 555M**

1831, Fleury Est

Montréal (Québec)

H2B 1H7

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

De la date de la signature: 8 septembre 2017

Au : 31 décembre 2019



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
PRÉAMBULE		4
ARTICLE 1 :	RECONNAISSANCE	4
ARTICLE 2:	JURIDICTION	4
ARTICLE 3:	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 4:	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 5:	ATELIER SYNDICAL	5
ARTICLE 6:	AUCUNE DISCRIMINATION	6
ARTICLE 7:	PRÉCOMPTE	6
ARTICLE 8:	REFUS DE TRAVAIL	7
ARTICLE 9:	LIGNES DE PIQUETAGE	7
ARTICLE 10:	NI GRÈVE, NI LOCK-OUT	7
ARTICLE 11:	LABEL SYNDICAL	7
ARTICLE 12:	ACCÈS À L'ATELIER	7
ARTICLE 13:	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DE LA SECTION LOCALE	8
ARTICLE 14:	TABLEAU D'AFFICHAGE	8
ARTICLE 15:	PRODUCTION ILLIMITÉE	8
ARTICLE 16:	PROBATION & ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 17:	SANTÉ ET SÉCURITÉ	9
ARTICLE 18:	JOURS DE CONGÉS PAYÉS	10
ARTICLE 19:	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	11
ARTICLE 20:	SERVICE JUDICIAIRE	11
ARTICLE 21 :	HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 22 :	CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE	13
ARTICLE 23 :	PÉRIODE DE REPAS	13
ARTICLE 24 :	PAIE DE PRÉSENCE	14
ARTICLE 25 :	DÉDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL ET DÉPART HÂTIF	14
ARTICLE 26 :	RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE	14
ARTICLE 27:	RAPPEL AU TRAVAIL	15



<b>ARTICLE 28 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 29: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 30 : CAISSE SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 31: RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 32: ASSURANCES COLLECTIVES</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 33: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 34: COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 35: DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 36: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 37 : VACANCES</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 38: PAIEMENT DE SALAIRE</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 39: SALAIRES</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 40: VALIDITÉ</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 41: DURÉE ET EXPIRATION DE LA CONVENTION</b>	<b>26</b>
<b>ANCIENNETÉ DES SALARIÉS</b>	<b>27</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #1</b>	<b>28</b>
Objet: [REDACTÉ]	28
<b>LETTRE D'ENTENTE #2</b>	<b>29</b>
Objet: Assurance Transflex pour [REDACTÉ] ci-après le « Salarié ».	29
<b>LETTRE D'ENTENTE #3</b>	<b>31</b>
Objet: Rétroactivité, prime horaire et période de vacances pour [REDACTÉ] ci-après le « Salarié ».	31
<b>LETTRE D'ENTENTE #4</b>	<b>33</b>
Objet: Requête conjointe	33



## **PRÉAMBULE**

ATTENDU QUE les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail des employés couverts par le certificat d'accréditation

Cette convention collective exprime l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

## **ARTICLE 1 : RECONNAISSANCE**

- 1.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés, tel qu'énoncé à l'Article 2: JURIDICTION.
- 1.2 Aux fins d'application, seuls les salariés visés par le certificat d'accréditation sont assujettis à la présente convention collective.

## **ARTICLE 2: JURIDICTION**

- 2.1 La juridiction du Syndicat couvre les travaux reliés à la production assistée par ordinateur réalisés pour le compte de l'Employeur par les salariés définis à l'article 1.2 et comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement de données, rattachés à de l'équipement servant à la production assistée par ordinateur.
- 2.2 L'Employeur consent dorénavant et pendant toute la durée de cette convention collective, et durant la période de négociation pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer une convention collective avec aucun autre syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente convention collective, pourvu que le Syndicat soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.
- 2.3 Cette convention collective s'applique pour le département de Production assistée par ordinateur.
- 2.4 Lorsqu'un ou plusieurs salariés, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail régi par cette convention collective, et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme des salariés visés par les dispositions de cette convention collective, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.

## **ARTICLE 3: DÉFINITIONS**

- 3.1 « Syndicat » s'entend de Teamsters/Conférence des Communications Graphiques, Section locale 555M.
- 3.2 « Section locale » s'entend de toute section locale qui existe en vertu d'une charte octroyée par le Syndicat, que cette charte soit toujours maintenue ou non, et qui est liée par cette convention collective.
- 3.3 Un « apprenti » est celui qui apprend son métier. Le nombre d'années d'apprentissage est stipulé à l'Article 39 : SALAIRES. Un apprenti doit être employé à plein temps dans le département où il sert son apprentissage.
- 3.4 Un « compagnon » est celui qui a complété le nombre d'années d'apprentissage requis pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.
- 3.5 Aucun salarié n'est autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre de cette convention collective à moins d'être apprenti ou compagnon dans le département de Production assistée par ordinateur.





- 3.6 Dans cette convention collective, le singulier s'entend aussi du pluriel et le masculin, du féminin, de même que le mot « personne » s'entend d'une personne physique ou d'une personne morale, selon les exigences du contexte ou des parties aux présentes.
- 3.7 Si, au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de ces classifications serait ajoutée à cet article.

#### **ARTICLE 4: DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.1 D'un commun accord, l'Employeur et les salariés reconnaissent que les fonctions usuelles de la direction sont, par les présentes, conservées et retenues par l'Employeur, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette convention collective n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties à cette convention collective ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.
- 4.2 Les salariés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de :
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) Embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des mesures disciplinaires à un salarié, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'une promotion ou une rétrogradation est discriminatoire ou qu'un salarié est congédié ou se voit imposer des mesures disciplinaires sans motif raisonnable puisse faire l'objet d'un grief, lequel sera traité de la façon prévue aux présentes; et
  - c) 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 machineries et outillages à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

#### **ARTICLE 5: ATELIER SYNDICAL**

- 5.1 Tout salarié au sens de cette convention collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est un membre en règle du Syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre, en payant les sommes requises des membres du Syndicat selon l'Article 7 : PRÉCOMPTE.
- 5.2 L'Employeur convient de s'adresser au bureau de la Section locale lorsqu'il aura besoin de compagnons.
- 5.3 Un nouveau salarié de l'Employeur partie à cette convention collective, devra au cours des trente (30) jours suivant son embauche, faire une demande auprès de la Section locale pour en devenir membre. Si sa candidature est acceptée, il devra, comme condition d'emploi, demeurer membre du Syndicat, selon les paragraphes qui précèdent.
- 5.4 Si un salarié, couvert par les sections 5.1 et 5.3 ci-dessus, ne devient pas un membre du Syndicat, la Section locale doit en aviser l'Employeur, par écrit, et l'Employeur doit congédier ce salarié dans les dix (10) jours de la date d'un tel avis.

Sur demande, la Section locale fournira par écrit à l'Employeur, la ou les raisons de la non-admission de ce salarié par le Syndicat.



- 5.5 Si un salarié, membre du Syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'Article 7 : PRÉCOMPTE, l'Employeur devra alors congédier un tel salarié au cours des trente (30) jours après qu'il aura été avisé par écrit de l'expulsion de ce salarié par le Syndicat.

#### **ARTICLE 6: AUCUNE DISCRIMINATION**

- 6.1 Les parties aux présentes conviennent et acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée, de quelque façon que ce soit, à l'endroit d'un salarié parce qu'il est un membre du Syndicat.
- 6.2 On favorisera l'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications graphiques.
- 6.3 Les parties à cette convention collective conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout salarié en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique, en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaires, admission comme membre du Syndicat ou au choix d'un candidat à l'apprentissage, si un poste est ouvert.

#### **ARTICLE 7: PRÉCOMPTE**

- 7.1 Comme condition d'emploi, l'Employeur devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque salarié couvert par cette convention collective un montant fixe qui aura été déterminé par la Section locale.
- 7.2 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat, dont une copie conforme sera remise à l'Employeur.
- 7.3 L'Employeur remettra mensuellement à la Section locale, les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt (20) jours du mois suivant.
- 7.4 Si l'Employeur fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet article, il sera tenu responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres frais encourus pour recouvrement de créance, et il s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures qu'il jugera opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette convention collective.



## **ARTICLE 8: REFUS DE TRAVAIL**

- 8.1 L'Employeur convient de ne pas accepter de travail provenant d'une compagnie dont les salariés, membres de Teamsters/CCG, sont engagés dans un arrêt de travail légal, à moins d'entente préalable avec le Syndicat.
- 8.2 Nonobstant l'article 8.1 et à la demande du client, l'Employeur peut accepter du travail provenant d'un de ses établissements dont les salariés, membres de Teamsters/CCG, sont engagés dans un arrêt de travail légal.
- 8.3 Le Syndicat avisera l'Employeur de son intention d'invoquer le présent article et, dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.
- 8.4 Si un litige survient, à savoir si un travail en particulier constitue un travail sous sanction de grève, les parties devront se rencontrer immédiatement pour résoudre le problème.
- 8.5 Toute question se rapportant à cet article peut être soumise immédiatement à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties à cette convention.
- 8.6 Il est de plus convenu que tout travail qui est à la base d'un litige, en vertu de cet article, se continuera sans interruption en attendant la décision de l'arbitre.

## **ARTICLE 9: LIGNES DE PIQUETAGE**

- 9.1 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, l'abstention ou le refus d'un salarié régi par cette convention collective de franchir une ligne de piquetage légale de Teamsters/CCG établie à l'occasion d'une grève légale de Teamsters/CCG par les salariés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction de Teamsters/CCG, ne constituera pas une violation de cette convention collective. L'Employeur ne pourra ni congédier ce salarié, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni, par ailleurs, exercer de la discrimination à son endroit.

## **ARTICLE 10: NI GRÈVE, NI LOCK-OUT**

- 10.1 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention collective. Les définitions de grève et de lock-out sont celles énoncées par les lois du travail de la province de Québec.

## **ARTICLE 11: LABEL SYNDICAL**

- 11.1 Le label syndical est la propriété exclusive du Syndicat international des communications graphiques et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat international des communications graphiques, après acceptation et signature de l'entente autorisant l'utilisation du label syndical.

## **ARTICLE 12: ACCÈS À L'ATELIER**

- 12.1 Les représentants accrédités du Syndicat auront accès à l'atelier de l'Employeur avec la permission de ce dernier.



### **ARTICLE 13: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DE LA SECTION LOCALE**

- 13.1 Les noms des délégués d'atelier travaillant dans l'établissement devront être fournis à l'Employeur. Il ne devra pas y avoir plus de deux (2) délégués et l'Employeur devra être avisé de tout changement.
- 13.2 L'Employeur reconnaît les délégués d'atelier comme les personnes avec qui il doit d'abord entrer en contact pour toute affaire reliée à la présente convention collective et aux salariés visés par l'unité d'accréditation. L'Employeur ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 13.3 Un permis d'absence sans solde sera accordé aux délégués d'atelier pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes d'absence ne seront pas refusées sans raison valable. Les délégués d'atelier sont libérés avec solde pour participer aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective.

### **ARTICLE 14: TABLEAU D'AFFICHAGE**

- 14.1 L'Employeur fournira un tableau d'affichage (babillard), 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 15: PRODUCTION ILLIMITÉE**

- 15.1 Les parties conviennent qu'aucune limitation arbitraire ne sera imposée en ce qui a trait aux efforts de productivité d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

### **ARTICLE 16: PROBATION & ANCIENNETÉ**

- 16.1 a) Tout nouveau salarié doit subir une période de probation d'une durée de neuf cent soixante-quinze (975) heures travaillées au cours laquelle il n'accumule aucune ancienneté.
- b) Au cours de cette période, un tel salarié est soumis aux dispositions de cette convention, mais il peut être congédié, sans droit de recours à la procédure de grief.
- c) Un salarié doit avoir complété la période de probation mentionnée au paragraphe a) avant de pouvoir adhérer aux programmes suivants :
- Régime de retraite des communications graphiques du Canada
  - Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Canada des Communications
- d) Si un tel salarié est retenu au travail après avoir terminé sa période de probation, son ancienneté comptera à partir du jour de son entrée en service dans l'unité d'accréditation.
- 16.2 Pour les fins d'applications des dispositions de cette convention :
- a) L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié dans l'unité d'accréditation.
- b) L'ancienneté d'embauche dans l'unité d'accréditation signifie la durée de service continu d'un salarié avec l'Employeur et s'applique pour le calcul des vacances.
- 16.3 Un salarié perd son ancienneté, et son emploi est terminé, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et si son congédiement n'est pas contesté ou a été confirmé par une décision arbitrale;





- c) s'il est mis à pied, sans être rappelé au travail, pour une période équivalente à son ancienneté d'embauche jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou accident, pour une période équivalente à son ancienneté d'embauche jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois; cependant deux (2) mois avant l'échéance de la période de vingt-quatre (24) mois, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront afin de convenir s'il y a lieu de prolonger la période de vingt-quatre (24) mois;
- e) s'il est absent pour cause d'accident de travail, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; cependant deux (2) mois avant l'échéance de la période de vingt-quatre (24) mois, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront afin de convenir s'il y a lieu de prolonger la période de vingt-quatre (24) mois;
- f) lorsqu'il est mis à pied et qu'il est rappelé au travail, s'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours de calendrier suivant son rappel;
- g) lorsqu'il s'absente de son travail pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans au préalable en avoir avisé l'Employeur, à moins qu'il puisse fournir une raison valable.

16.4 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :

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

## **ARTICLE 17: SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 17.1 L'Employeur verra à garder son atelier propre, ordonné ainsi que bien aéré et pour ce faire, il fournira les commodités nécessaires. Afin d'assurer le respect du présent article, l'Employeur et les salariés coopéreront ensemble.
- 17.2 L'Employeur convient de respecter les lois et règlements en vigueur sur la santé et sécurité au travail, notamment le Système d'Identification des Matières Dangereuses Utilisées au Travail (SIMDUT).
- 17.3 Le Comité de santé et sécurité au travail est composé au minimum d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant de l'Employeur.
- 17.4 Tous les salariés sont tenus de porter des chaussures de sécurité. Sur présentation d'une preuve d'achat, chaque salarié visé a droit de recevoir un montant de cent dollars (100,00\$) annuellement applicable à l'achat de chaussures de sécurité.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, sur présentation d'une preuve d'achat, chaque salarié visé aura droit de recevoir un montant de cent vingt-cinq dollars (125,00\$) annuellement applicable à l'achat de chaussures de sécurité.



## ARTICLE 18: JOURS DE CONGÉS PAYÉS

18.1 Les jours de congé ci-dessous seront chômés et payés au taux de salaire régulier :

1. Jour de l'An
2. Le lendemain du Jour de l'An
3. Lundi de Pâques
4. Fête des Patriotes
5. Fête nationale
6. Fête du Canada
7. Fête du travail
8. Fête de l'Action de Grâce
9. Noël
10. Le lendemain de Noël
11. Un (1) congé mobile annuel

- a) Lorsque le congé de Noël, ou le congé du Jour de l'An, coïncide avec le congé hebdomadaire du salarié, le congé est alors reporté à la discrétion de l'Employeur à la journée précédant ou à la journée suivant ledit congé hebdomadaire.
- b) Il est convenu que le congé du lendemain de Noël, ou le congé du lendemain du Jour de l'An, est observé au choix de l'Employeur à la journée précédant ou la journée suivant le congé défini au paragraphe a) ci-dessus.
- c) Le congé mobile annuel défini à l'article 18.1, est observé à une date choisie par l'Employeur. Un salarié peut observer ledit congé mobile à une autre date que celle choisie après entente avec l'Employeur.

Lorsque le congé mobile annuel coïncide avec une journée régulière de travail du salarié, ledit congé est payable selon le nombre d'heures régulier journalier du salarié. Toutefois, lorsque le congé mobile annuel coïncide avec une journée de congé hebdomadaire du salarié, l'indemnité afférente audit congé est alors de sept heures et demie (7,5).

- 18.2 Lorsque pour des besoins opérationnels, un ou des salariés sont tenus de travailler lors d'un congé férié, les modalités de l'article 28.6 s'appliquent.
- 18.3 Lorsqu'un jour de congé coïncide avec le congé hebdomadaire du salarié, le congé est alors reporté à la discrétion de l'Employeur à la journée précédent ou à la journée suivant ledit congé hebdomadaire.
- 18.4 Un salarié absent à cause d'accident ou de maladie, ou dont l'absence est autorisée par l'Employeur, recevra la paie de 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 le jour où le congé est observé.

Un salarié mis à pied, a le droit de recevoir la paie de congé ou la différence entre ce montant et les prestations de la Commission d'Assurance Chômage, s'il est admissible à recevoir ces bénéfices.

- 18.5 Pendant la durée de la présente convention collective et en autant que la loi le permette, les congés de la Fête nationale et de la Fête du Canada peuvent, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine dudit congé s'il y a entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des salariés visés par la présente convention collective.



- 18.6 Quant aux salariés de l'équipe de soir ou 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 convenu que les salariés de l'équipe de soir ou de nuit recevront la prime de quart en sus de la paie du jour de congé.

- 18.7 Les jours de congés définis à l'article 18.1 sont rémunérés selon l'horaire de travail du salarié. Les salariés qui travaillent sur une cédule de cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) reçoivent l'équivalent de sept heures et demie (7,5) à temps régulier. Les salariés qui travaillent sur un horaire de quatre (4) jours de neuf (9) heures, reçoivent l'équivalent de neuf (9) heures à temps régulier. Les salariés qui travaillent sur un horaire de douze (12) heures reçoivent l'équivalent de douze (12) heures à temps régulier.

Les salariés qui ne sont pas cédulés pour travailler lors d'un jour de congé payé reçoivent la rémunération tel que mentionné au paragraphe précédent. Dans de telles circonstances, le congé est payé, ou ledit congé peut être mis en banque selon les modalités définies à l'article 28.7 – Banque de temps. Nonobstant ce qui précède, le paiement du congé mobile annuel est défini à l'article 18.1 c).

#### **ARTICLE 19: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL**

- 19.1 On accordera à un salarié régulier un permis d'absence avec paie, d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours, lors du décès du conjoint, d'un enfant, de la mère et/ou du père. Ce congé représente trente-sept heures et demie (37,5) rémunérées à taux régulier pour les salariés dont l'horaire est de cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) et représente trente-six (36) heures rémunérées à taux régulier pour les salariés dont l'horaire est de quatre (4) jours de neuf (9) heures ou de trois (3) jours de douze (12) heures.
- 19.2 Il sera accordé à un salarié régulier un permis d'absence, avec paie, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour lui permettre de voir aux préparatifs ou d'assister aux funérailles lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, ce qui comprend : la sœur, le frère, la grand-mère, le grand-père, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, le conjoint du père ou de la mère, la demi-sœur, le demi-frère, la belle-sœur et/ou le beau-frère. Ce congé représente vingt-deux heures et demie (22,5) rémunérées à taux régulier pour les salariés dont l'horaire est de 5 jours de sept heures et demie (7,5) heures ; ce congé représente vingt-sept (27) heures rémunérées à taux régulier pour les salariés dont l'horaire est de quatre (4) jours de neuf (9) heures et ce congé représente vingt-quatre (24) heures rémunérées à taux régulier pour les salariés dont l'horaire est de trois (3) jours de douze (12) heures.
- 19.3 Ces éventuels permis d'absence seront accordés dans les cinq (5) jours ouvrables précédant ou suivant les funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre l'Employeur et le salarié.
- 19.4 Toutefois, il est convenu qu'un salarié ne recevra aucun jour d'absence additionnel ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs ou l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances du salarié ou durant un permis d'absence sans solde.

#### **ARTICLE 20: SERVICE JUDICIAIRE**

- 20.1 L'Employeur paiera au salarié, qui sera appelé à servir à titre de juré ou à titre de témoin de la Couronne, 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 ou de témoin de la Couronne. Le salarié devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré ou de témoin de la Couronne et de la somme d'argent reçue.



- 20.2 Lorsqu'un salarié est exempté du devoir de juré ou de témoin de la Couronne pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.
- 20.3 On offrira au salarié assigné à une équipe de nuit, qui sera appelé à servir à titre de juré ou de témoin de la Couronne, la possibilité de travailler sur l'équipe de jour, pour la période au cours de laquelle il servira à ce titre, à condition que l'Employeur en soit avisé dans les cinq jours ouvrables suivant la réception par le salarié de l'avis à cet effet.

## **ARTICLE 21 : HEURES DE TRAVAIL**

21.1 Les horaires réguliers de travail sont définis comme suit :

- a) Cinq (5) jours consécutifs de sept heures et demie (7,5) par jour pour un total de trente-sept heures et demi (37,5) par semaine réparties entre le lundi et le vendredi. Lorsqu'il y a plus d'une équipe par vingt-quatre (24) heures dans une journée, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de soir ou de nuit, selon les horaires de travail définis par l'Employeur.
- b) Quatre (4) jours consécutifs de neuf (9) heures par jour pour un total de trente-six (36) heures par semaine réparties entre le lundi et le samedi. Lorsqu'il y a plus d'une équipe par vingt-quatre (24) heures dans une journée, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de soir ou de nuit, selon les horaires de travail définis par l'Employeur.
- c) Trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures par jour pour un total de trente-six (36) heures par semaine réparties entre le lundi et le samedi. Lorsqu'il y a plus d'une équipe par vingt-quatre (24) heures dans une journée, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de nuit, selon les horaires de travail définis par l'Employeur.
- d) Pour harmoniser les horaires de travail définis aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus, la journée du lundi peut débuter le dimanche soir pour certains salariés.
- e) Les horaires définis aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus peuvent se chevaucher en autant que le temps supplémentaire débute lorsque le salarié a complété les heures requises en temps régulier selon son horaire de travail. Pour le paiement du temps supplémentaire, les modalités définies à l'article 28 s'appliquent.

21.2 Les heures de travail des équipes de jour peuvent débuter à compter de 6h00 et se terminer à 19h00 du lundi au samedi.

Les heures de travail des équipes de soir peuvent débuter à compter de 15h00 le dimanche et se terminer à 18h00 le samedi. Toutefois, un salarié peut convenir avec l'Employeur de débuter plus tard le dimanche soir.

Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure du départ de l'équipe de soir et l'heure du début de l'équipe de jour.





### 21.3 Horaire sept (7) jours:

- a) L'Employeur pourra, selon la nécessité et les besoins de production, établir un horaire de travail sur sept (7) jours par semaine. Cet horaire est réparti sur deux (2) semaines et comprend un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures travaillées. La semaine de travail est alors de trois (3) jours de douze (12) heures ou de quatre (4) jours de douze (12) heures et ce, du dimanche au samedi.

L'horaire de travail sept (7) jours est mis en place progressivement de la façon décrite ci-dessous:

1. Les employés du quart de jour sont d'abord affectés sur un horaire de trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures par jour, pour un total de trente-six (36) heures par semaine réparties entre le lundi et le samedi;
  2. Les employés du quart de soir sont ensuite affectés sur un horaire de trois (3) soirs consécutifs de douze (12) heures par soir, pour un total de trente-six (36) heures par semaine réparties entre le lundi et le samedi;
  3. Ces deux (2) étapes franchies, l'Employeur peut affecter selon les besoins de production un ou des employés du quart de jour sur l'horaire de travail sept (7) jours en commençant par les employés qui sont volontaires. À défaut d'employés volontaires, l'Employeur affecte les employés requis par ordre inverse d'ancienneté;
  4. S'il reste des besoins de production à combler, tous les employés du quart de jour sont alors affectés sur l'horaire de travail sept (7) jours;
  5. Finalement, s'il reste encore des besoins de production à combler, les employés du quart de soir sont affectés sur l'horaire de travail sept (7) jours.
- b) L'Employeur affichera le début de l'horaire de travail de sept (7) jours au minimum quatorze (14) jours à l'avance et ledit horaire sera en place pour une durée minimum d'un (1) mois.
- Lorsque l'horaire de travail de sept (7) jours est en vigueur, l'Employeur ne peut pas annuler un quart de travail d'un employé sauf lors de circonstances hors de son contrôle tel qu'un incendie, une inondation, une tempête ou une panne d'électricité
- c) Temps supplémentaire : pour tous les salariés, tout travail exécuté en sus de quatre-vingts (80) heures travaillées sur une période de deux (2) semaines sera rémunéré à taux et demi (1½).
- d) L'Employeur affichera la fin de l'application de l'horaire de travail de sept (7) jours au minimum quatorze (14) jours à l'avance et le nouvel horaire de travail sera en place pour une durée minimum d'un (1) mois.

### **ARTICLE 22 : CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE**

- 22.1 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'Employeur met en banque au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année cinq (5) jours de maladie pour chaque salarié ayant accumulé deux (2) ans et plus de service. Ces jours de maladie pourront être utilisés pour défrayer le délai de carence de l'assurance invalidité de courte durée, dans la mesure où la réclamation du salarié est acceptée. Les jours de maladie non utilisés à la fin d'une année ne peuvent pas être monnayés ni reportés à l'année suivante.

### **ARTICLE 23 : PÉRIODE DE REPAS**

- 23.1 Pour les horaires de travail de cinq (5) jours, une période de repas de trente (30) minutes non-rémunérées est accordée dans les cinq (5) premières heures suivant le début du quart de travail.



- 23.2 Pour les horaires de travail de douze (12) heures, une période de repas de trente (30) minutes rémunérées est accordée vers le milieu du quart de travail et deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées prises avant et après la période de repas.

#### **ARTICLE 24 : PAIE DE PRÉSENCE**

- 24.1 Un salarié, victime d'un accident de travail et qui est incapable de compléter sa journée de travail, sera rémunéré pour les heures non écoulées de son horaire régulier journalier.
- 24.2 Un salarié qui se présente au travail selon son horaire régulier, sera rémunéré à son taux de base normal pour les heures prévues à son horaire régulier journalier. Il est attendu que le salarié exécute alors toutes les autres tâches disponibles dans son département pour toutes les heures pour lesquelles il est ainsi rémunéré. Si, à sa demande, il en est excusé, alors il ne sera payé que pour le temps de sa présence au travail.

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

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

#### **ARTICLE 25 : DÉDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL ET DÉPART HÂTIF**

- 25.1 Dans le cas où le salarié arrive en retard à son travail, ou avec l'autorisation de son supérieur immédiat quitte de façon hâtive, seul le temps effectivement perdu par ce salarié peut être déduit.

#### **ARTICLE 26 : RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE**

- 26.1 Chaque compagnon sera classé de façon permanente d'après l'échelle de salaire de la classification pour laquelle il a été embauché ou de la classification où il a été employé pendant au moins 60 jours consécutifs de calendrier. Une affectation de pas plus de 10 jours ouvrables pour remplacer temporairement un autre salarié, ne constituera pas une interruption des 60 jours consécutifs de calendrier.
- 26.2 Un compagnon transféré à une classification prévoyant un taux inférieur recevra le taux de cette classification à compter du début de son transfert. Toutefois, sa classification permanente ne sera pas infériorisée pour une période de trente (30) jours de calendrier.
- 26.3 Lors d'une affectation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, un salarié recevra le salaire applicable à ce poste pour la durée de son affectation.
- 26.4 Si un salarié demande volontairement d'être déplacé à un poste comportant un taux de salaire inférieur, la rétention du taux de salaire ne s'appliquera pas, et l'Employeur devra payer le taux prévu pour le poste auquel l'employé est transféré.



## **ARTICLE 27: RAPPEL AU TRAVAIL**

- 27.1 Un salarié rappelé au travail après avoir quitté l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux supplémentaire applicable, à moins qu'il ne quitte plus tôt de son propre gré. On définit un « rappel » comme étant tout temps qui n'est pas en continuité avec les heures de travail établies pour chaque jour.

## **ARTICLE 28 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 28.1 Les salariés reconnaissent que les demandes des clients peuvent nécessiter du temps supplémentaire et ils consentent après entente mutuelle à effectuer le temps supplémentaire requis.

Les salariés consentent pour la durée de cette convention collective à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive à l'endroit d'un salarié qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.

- 28.2 Un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné, dans la mesure du possible, aux salariés lorsque du temps supplémentaire sera requis.

- 28.3 Les heures travaillées en temps supplémentaire sont rémunérées à temps et demi dans la mesure où le salarié a complété sa semaine régulière de travail, soit le cas échéant trente-six (36) heures travaillées ou trente-sept heures et demie (37,5) travaillées, ou quatre-vingts (80) heures travaillées sur une période de deux (2) semaines pour l'Horaire 7/24.

Une arrivée tardive ou un départ hâtif, non-rémunéré, demandé par le salarié et autorisé par l'Employeur ne pénalisera pas le salarié aux fins d'éligibilité au paiement du temps supplémentaire. De la même façon, un salarié qui accepte de quitter plus tôt à la demande de l'Employeur ne sera pas pénalisé aux fins d'éligibilité au paiement du temps supplémentaire.

- 28.4 Tout travail effectué les samedis et les dimanches sera rémunéré à taux régulier lorsque les horaires réguliers des salariés comprennent du travail les samedis ou les dimanches.

- 28.5 Un salarié appelé à travailler une journée additionnelle en dehors de son horaire de travail régulier, reçoit au minimum une rémunération équivalente à la moitié de son quart de travail régulier, à moins que le salarié décide de son propre gré de quitter plus tôt et le cas échéant, il est rémunéré pour les heures effectivement travaillées.

- 28.6 Tout travail effectué lors d'un jour de congé payé, tel que défini à l'article 18, est rémunéré au taux de temps et demi, plus l'allocation du congé. Un salarié appelé à travailler un jour de congé payé reçoit au minimum une rémunération équivalente à la moitié de son quart de travail régulier, à moins que le salarié décide de son propre gré de quitter plus tôt et le cas échéant, il est rémunéré pour les heures effectivement travaillées.

- 28.7 Banque de temps:

À compter du 15 septembre 2017, une banque de temps est mise en vigueur.

Tous les employés doivent sur une base annuelle remplir le formulaire de choix relativement à la banque de temps. Un employé qui omet de faire parvenir ledit formulaire dans les trente (30) jours précédents le 1er mai verra automatiquement son choix de l'année précédente reconduit.



À l'aide du formulaire approprié, le salarié indique quelles sont les heures qu'il désire mettre dans sa banque.

Les heures admissibles sont:

- Les jours de congés payés, définis à l'article 18 de la convention collective, où le salarié n'est pas cédulé normalement au travail;
- Les heures travaillées en temps supplémentaires. Pour chaque heure travaillée, en temps supplémentaire, une heure sera mise en banque. La prime de temps supplémentaire sera quant à elle payée au moment où le temps supplémentaire a effectivement été travaillé.

Les heures accumulées pourront :

- Être utilisées en temps à une date convenue entre l'Employeur et le salarié;
- Être payées à l'employé, s'il en fait la demande à l'aide du formulaire approprié au moins deux (2) semaines avant la prochaine période de paie.

Les heures non prises au 30 avril de chaque année sont automatiquement payées à l'employé.

Le choix que l'employé fait une fois par année à l'aide du formulaire est irrévocable pour une période de douze (12) mois à compter du 1er mai de chaque année.

## **ARTICLE 29: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT**

- 29.1 Dans le cas d'un congédiement, l'Employeur donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au Syndicat, la ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 29.2 Un salarié qui a été congédié a le droit de soumettre un grief selon la Procédure de règlement des griefs à la présente convention collective.
- 29.3 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier, l'Employeur 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 l'Employeur. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 29.4 Un délégué d'atelier peut être congédié pour cause, sur-le-champ, avec 5 jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention collective consentent à utiliser la Procédure de règlement des griefs, prévue à la présente convention collective, à partir de la deuxième étape.
- 29.5 Lorsque l'Employeur doit procéder à des mises à pied, il en avise le plus tôt possible les salariés ayant le moins d'ancienneté dans la classification où il y a un surplus de main d'œuvre. Le salarié visé par une mise à pied peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure dans la mesure où le salarié qui exerce son droit de déplacement possède les compétences suffisantes pour accomplir le poste. L'Employeur procède aux rappels au travail par classification et par ancienneté.
- 29.6 Lors d'une mise à pied, un salarié sera considéré, à tous égards, comme étant un salarié de l'Employeur, sauf qu'il ne recevra pas de salaire. En ce qui concerne les Articles 28 : Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du SICG, 29 : Régime de retraite des communications graphiques du Canada et 30 : Assurance collective, l'Employeur versera des contributions pour les salariés en mise à pied jusqu'à concurrence de trois (3) mois. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention collective continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.





## **ARTICLE 30 : CAISSE SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG**

30.1 L'Employeur versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée « Caisse de retraite », une cotisation égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour de chaque salarié couvert par cette convention collective. 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 salariés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui l'Employeur 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 salarié, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom du salarié demeurera inscrit sur la liste de paie de son Employeur, 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 salariés 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 salariés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux salariés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses Sections locales, et aux salariés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces salariés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) Dans l'éventualité de mise à pied temporaire, l'Employeur versera des contributions pour les salariés mis à pied jusqu'à concurrence de trois (3) mois.

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, l'Employeur fera parvenir tous les rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de l'Employeur, en vertu des présentes, seront dus et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

30.2 L'Employeur convient être lié par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont il 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, il convient être lié 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. L'Employeur 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.

30.3 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.

- 30.4 Tout nouveau salarié embauché devra avoir complété trois (3) mois de service continu avant de pouvoir adhérer à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. Les membres du Local 555 qui sont déjà participants et qui sont embauchés comme nouveaux salariés peuvent adhérer dès leur première journée de travail.

#### **ARTICLE 31: RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA**

L'Employeur versera à la Caisse fiduciaire de retraite des communications graphiques du Canada, ci-après appelée « Caisse de retraite », 27,00 \$ par semaine pour le compte de chaque salarié couvert par cette convention collective. Cette Caisse de retraite, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite, d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux salariés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui l'Employeur verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse de retraite. L'Employeur versera ces cotisations tant que le nom du salarié demeurera inscrit sur la liste de paie de son Employeur, à l'exclusion de toute période de conflit de travail, alors que les salariés 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 salariés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le Syndicat, aux salariés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses Sections locales et aux salariés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces salariés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) Dans l'éventualité de mise à pied temporaire, l'Employeur versera des contributions pour les salariés mis à pied jusqu'à concurrence de trois (3) mois.
- 31.1 Toutes les cotisations à la Caisse de retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce Régime. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de retraite des communications graphiques du Canada et transmises mensuellement à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, l'Employeur fera parvenir tous les rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de l'Employeur en vertu de cette convention collective, seront dus et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations sont exigibles.
- 31.2 L'Employeur convient être lié par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont il 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, il convient être lié 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. L'Employeur 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.



- 31.3 Il est convenu que le Régime de retraite des communications graphiques du Canada et la Fiducie de retraite des communications graphiques, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de retraite des communications graphiques du Canada.

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

- 31.4 Tout nouveau salarié embauché devra avoir complété trois (3) mois de service continu avant de pouvoir adhérer au Régime de retraite des Communications Graphiques du Canada. Les membres du Local 555 qui sont déjà participants et qui sont embauchés comme nouveaux salariés peuvent adhérer dès leur première journée de travail.

#### **ARTICLE 32: ASSURANCES COLLECTIVES**

- 32.1 Les salariés régis par la présente convention collective participent au régime d'assurances collectives de TC Transcontinental.

L'Employeur convient de maintenir pour les salariés ce régime d'assurances collectives en vigueur pour la durée de la présente convention collective. L'Employeur convient également d'informer le Syndicat de toute modification au régime avant son entrée en vigueur.

- 32.2 Tout nouveau salarié embauché devra avoir complété trois (3) mois de service continu avant de pouvoir adhérer au régime d'assurances collectives. Les membres du Local 555 qui sont déjà participants au régime d'assurances collectives de TC Transcontinental et qui sont embauchés comme nouveaux salariés peuvent adhérer dès leur première journée de travail.

#### **ARTICLE 33: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- A. Au sens de cette convention collective, un grief s'entend d'un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective.
- B. La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un salarié, par plusieurs salariés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur ou par l'une ou l'autre des parties liées par cette convention collective. L'utilisation de cette procédure par l'Employeur ou par le Syndicat commencera à la deuxième étape.
- C. Les parties à cette convention collective conviennent qu'il est à leur avantage mutuel de régler les griefs dans les meilleurs délais possibles.
- D. Aucun grief ne sera pris en considération si l'événement qui a donné lieu à ce grief s'est produit plus de trente (30) jours ouvrables avant le dépôt ou la présentation du grief.

Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera pris en considération, s'il n'a pas été présenté dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement.

Les griefs se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commenceront à la deuxième étape de la procédure.



- E. Les attributions de la direction sont garanties par les dispositions de l'Article 4 de cette convention collective.
- F. Les griefs devront être réglés de la manière suivante :

### **PREMIÈRE ÉTAPE**

Entre le ou les plaignants, accompagné(s) du délégué d'atelier, et le surintendant de l'atelier.

Si aucune entente n'est intervenue dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, le grief pourra être porté à la deuxième étape.

### **DEUXIÈME ÉTAPE**

À défaut d'une réponse satisfaisante, un comité patronal-syndical, composé d'un maximum de deux (2) représentants de chaque partie, se rencontreront dans les vingt (20) jours suivants, afin de discuter et de régler le grief.

Tout grief qui n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de Règlement des griefs, devra être soumis à l'arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le nom d'un arbitre, celui-ci est désigné par le Ministère du Travail, conformément aux dispositions du Code du Travail.

- G. Il est convenu que l'arbitre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence de modifier les termes de cette convention collective, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de cette convention collective ou de traiter de toute question qui n'est pas un grief. Les parties à cette convention se partageront les frais de l'arbitre.
- H. L'arbitre impartial aura le pouvoir de réviser une mesure disciplinaire ou un congédiement injustifié et de rendre une décision d'après la preuve soumise.
- I. Les délais prévus à la présente procédure peuvent être modifiés par entente mutuelle.

### **33.1 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE**

- A. Nonobstant toute disposition contenue aux sections 33 A) à 33 I) ci-dessus, le manquement de la part de l'Employeur à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention collective : Article 30 : Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. ; Article 31 : Régime de retraite des communications graphiques du Canada ; peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, le Conseil patronal ou les Fiduciaires desdits Régimes, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 33 A) à 33 I).
- 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 un Employeur 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, le Conseil patronal, les Fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer l'Employeur qu'il 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 l'Employeur le troisième jour de sa mise à la poste.

- D. Si l'Employeur ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, il 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, le Conseil patronal, 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, le Conseil patronal ou les Fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit, l'Employeur de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.
- (ii) Les Fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les Fiduciaires peuvent nommer, doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du Syndicat ou un Employeur qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve lié. 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 un ou plusieurs Employeurs.
- (iii) Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels l'Employeur est tenu de contribuer.
- (iv) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le Syndicat, le Conseil patronal ou les Fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le Syndicat, le Conseil patronal, les Fiduciaires et l'Employeur.

Le ou les arbitres ont le pouvoir d'ordonner à l'Employeur de s'acquitter de ses obligations, conformément à cette convention collective, 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. L'Employeur reconnaît et convient que les dommages-intérêts serviront à payer les coûts différés d'administration pour lesquels il est responsable et reconnaît que ces coûts sont réels et véridiques, bien que difficiles à établir. Toutefois, l'Employeur convient que ces coûts sont un minimum de vingt pour cent (20%) des montants estimés être des arrérages et il renonce à exiger toute autre preuve additionnelle à cet effet.

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

1. des contretemps et des ennuis imposés aux Fiduciaires ;
  2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par les employés ; et
  3. de la perte de bénéfices et des fonds utilisés à cause du manquement de l'Employeur 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 frais de dépôt 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, le Conseil patronal 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, le Conseil Patronal ou les Fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'un Employeur, selon ce qui est prévu dans cette convention collective.

#### **ARTICLE 34: COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL**

- 34.1 Un Comité local patronal-syndical est formé d'un maximum de deux (2) représentants de chacune des parties, pour traiter tout grief ou toute question afférente à l'interprétation et l'application de la présente convention collective. L'une ou l'autre des parties pourra être accompagnée d'un représentant de l'extérieur.
- 34.2 Une demande de réunion, initiée par l'une ou l'autre des parties, doit être accompagnée du ou des sujets à discuter avec le Comité local patronal-syndical.
- 34.3 À moins d'entente contraire entre les parties, cette réunion est tenue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande.

#### **ARTICLE 35: DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 35.1 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent à l'Employeur la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés, et exigent la coopération de l'Employeur et du Syndicat pour développer de nouvelles compétences.
- 35.2 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'étudier et d'aménager les programmes de recyclage et de réadaptation des salariés, pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences.

#### **ARTICLE 36: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS**

- 36.1 Soixante (60) jours avant d'installer de nouveaux types de machines ou d'équipements ou d'introduire de nouveaux procédés, l'Employeur convient d'en aviser par écrit, le Syndicat, pour permettre au Comité local patronal-syndical de se réunir et de s'entendre quant aux conditions de travail relatives au fonctionnement de ces nouvelles installations.
- 36.2 Le Comité local patronal-syndical peut se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties. La demande de réunion doit mentionner les nouveaux types de machines, d'équipements ou de procédés, que l'une ou l'autre des parties désire discuter. À moins qu'il n'en soit convenu autrement, la rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la demande de réunion.



- 36.3 Si de nouveaux salaires étaient finalement adoptés, lesdits salaires s'appliqueraient rétroactivement à la date du début de l'opération de ces nouveaux types de machines, d'équipements ou nouveaux procédés.
- 36.4 Toute entente découlant du présent article entérinée par le Comité local patronal-syndical fera partie intégrante de la présente convention collective.
- 36.5 Si le Comité local patronal-syndical ne peut en venir à une entente, ou convenir que les nouveaux types de machines, d'équipements ou de procédés sont visés par le présent article, le litige est alors référé à un arbitre impartial, choisi par le Comité local patronal-syndical.

Advenant que les membres du Comité local patronal-syndical ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où les parties ont convenu de porter le grief à l'arbitrage, une demande est alors adressée au Ministre du Travail pour qu'il en nomme un d'office et les parties conviennent d'accepter la nomination du Ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

- 36.6 Il est convenu que la juridiction de l'arbitre impartial se limite à préciser si les nouveaux types de machines, d'équipements ou de procédés sont compris dans les dispositions de cet article et à décider des salaires, tels que prévus à l'Article 39 : SALAIRES, en ce qui regarde ces nouveaux types de machines, d'équipements ou de nouveaux procédés.
- 36.7 Les délais prévus au présent article peuvent être modifiés par entente mutuelle des parties.

#### **ARTICLE 37 : VACANCES**

- 37.1 Les salariés bénéficient des périodes et indemnités de vacances suivantes :

Période de service	Période de vacance	Rémunération
1 an	2 semaines	Le plus élevé entre le taux hebdomadaire en vigueur ou 4% du total des gains réalisés durant l'année de référence
3 ans	3 semaines	Le plus élevé entre le taux hebdomadaire en vigueur ou 6% du total des gains
8 ans	4 semaines	Le plus élevé entre le taux hebdomadaire en vigueur ou 8% du total des gains
15 ans	5 semaines	Le plus élevé entre le taux hebdomadaire en vigueur ou 10% du total des gains

- 37.2 Aux fins du calcul de la paie de vacances, le total des gains inclura tous les revenus gagnés durant l'année de référence.
- 37.3 La durée de service d'un salarié au 30 avril de chaque année sert à déterminer le nombre de semaines de vacances auquel il a droit durant la période de douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année et se terminant le 30 avril de l'année suivante.
- 37.4 Tout nouveau salarié ayant accumulé moins d'un (1) an de service au 30 avril aura droit à une (1) journée de vacances par mois travaillé jusqu'à concurrence de deux (2) semaines et l'indemnité afférente sera équivalente à quatre pour cent (4%) du total des gains réalisés durant l'année de référence.



- 37.5 Si un jour de congé, tel que mentionné à l'ARTICLE 18 : JOURS DE CONGÉS PAYÉS, survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de l'Employeur.
- 37.6 La période de référence pour l'accumulation des vacances est du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante. Les vacances ainsi accumulées doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante et les vacances ne sont ni cumulables ni monnayables.
- 37.7 Pour la période estivale commençant le 1<sup>er</sup> juin et se terminant le 15 septembre, les vacances seront accordées selon l'ancienneté dans l'unité d'accréditation. Lors du premier tour, les salariés peuvent céder jusqu'à deux (2) semaines de vacances consécutives. Cette étape franchie, les salariés qui y ont droit peuvent céder une troisième (3<sup>e</sup>) semaine de vacances s'il reste des semaines disponibles durant la période estivale. Les salariés ont jusqu'au 15 mars pour donner leurs choix de vacances. L'Employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 37.8 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier le ou vers le 1<sup>er</sup> avril de chaque année civile. Passé cette date, le calendrier des vacances d'un salarié ne peut être changé sans son consentement.
- 37.9 Le « salaire hebdomadaire courant » dont il est question précédemment, est le taux horaire courant multiplié par les heures de la semaine où sont prises les vacances. Les heures de vacances ainsi payées sont déduites de la banque d'heures de vacances auxquelles le salarié avait droit au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante.
- 37.10 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter de la fin de l'équipe du salarié, jusqu'au début de l'équipe régulière du salarié à moins d'entente contraire entre le salarié et l'Employeur.
- 37.11 Les dates où se prendront les troisième (3<sup>e</sup>), quatrième (4<sup>e</sup>) et cinquième (5<sup>e</sup>) semaines de vacances, définies à l'article 37.1 ci-dessus, seront fixées après entente mutuelle entre le salarié et l'Employeur. Faute d'entente, les vacances seront, dans la mesure du possible, accordées à des dates qui conviennent le mieux au salarié. Toutefois, afin d'assurer la bonne marche de l'atelier, le choix final quant à la période des vacances appartient à l'Employeur, qui en avisera le salarié au plus tard deux (2) semaines suivant la demande du salarié. Les troisième (3<sup>e</sup>), quatrième (4<sup>e</sup>) ou et cinquième (5<sup>e</sup>) semaines de vacances peuvent être consécutives si le salarié en fait la demande et que cette demande est approuvée par l'Employeur.
- 37.12 L'Employeur ne devra exiger d'un salarié qu'il utilise ses crédits de vacances plutôt que d'être mis à pied, à moins que le salarié n'y consente.
- 37.13 Lors de cessation de service, pour quelque raison que ce soit, le salarié recevra, au moment de son départ, tous ses crédits de vacances avec paie, qu'il aura accumulés. Ceci s'appliquera également dans le cas du décès d'un salarié, alors que ce montant sera remis à son bénéficiaire (légataire) ou, en l'absence d'un bénéficiaire, à ses héritiers légaux. Par crédits de vacances accumulés, on entend les vacances avec paie gagnées au cours de l'année précédente et qui n'ont pas été prises, de même que les vacances avec paie gagnées et accumulées au cours de l'année où se produit la cessation de service.
- 37.14 Un salarié qui ne fait pas ses choix de vacances dans les délais prescrits, ne pourra déplacer un autre salarié qui lui a déjà fait son choix.
- 37.15 En tout temps durant l'année, un salarié qui a un motif valable peut demander à l'Employeur de déplacer son choix de vacances. L'Employeur peut accepter le changement sans toutefois nuire à la bonne marche des opérations et sans déplacer les vacances d'un autre salarié.





37.16 Tous les salariés auront le droit de convertir une (1) semaine de vacances en journées d'absence payée. Ces jours seront cédulés par entente mutuelle entre le salarié et l'Employeur.

**ARTICLE 38: PAIEMENT DE SALAIRE**

38.1 Les salaires seront payés par dépôts bancaires le jeudi à toutes les deux (2) semaines.

**ARTICLE 39: SALAIRES**

CLASSIFICATION	01-01-16		01-01-17		01-01-18		01-01-19	
	Taux Horaire	Prime de Quart	Taux Horaire	Prime de Quart	Taux Horaire	Prime de Quart	Taux Horaire	Prime de Quart
Responsable technique de la qualité et de la retouche de la couleur	25,77 \$	N/A	26,29 \$	N/A	26,68 \$	N/A	27,08 \$	N/A
Technicien	24,14 \$	2,62 \$	24,63 \$	2,62 \$	25,00 \$	2,62 \$	25,37 \$	2,62 \$

1. Définitions de la classification Technicien :

- Préparation du matériel destiné à la production
- Planification et cheminement du travail
- Exécution de travail complexe
- Contact avec le client
- Chargé d'équipe
- Connaissance approfondie des différents logiciels d'édition et d'infographie
- Épreuve numérique
- Sortie de plaques

Les salariés peuvent être appelés à faire des travaux connexes à ceux définis.

2. Durée de l'apprentissage – 4 ans:

- 1er semestre - 60%
- 2e semestre - 65%
- 3e semestre - 70%
- 4e semestre - 75%
- 5e semestre - 80%
- 6e semestre - 85%
- 7e semestre - 90%
- 8e semestre - 95%

Technicien - Apprentissage de 4 ans

**ARTICLE 40: VALIDITÉ**

40.1 Si, pendant la durée de la cette convention collective, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale ou avec ses amendements, cette clause continuera d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente que si, par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la convention collective reprendra plein effet, telle qu'incorporée originalement, comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.



- 40.2 Dans le cas où une clause quelconque de cette convention collective serait invalide, eu égard à la loi, les autres clauses de cette convention collective ne seront pas affectées.
- 40.3 Le défaut de se prévaloir d'une disposition ne constitue pas une renonciation à cette disposition, à moins d'entente écrite entre les parties.

**ARTICLE 41: DURÉE ET EXPIRATION DE LA CONVENTION**

41.1 Cette convention collective est en vigueur à compter de la date de signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 2019. Ladite convention collective se renouvellera d'année en année par la suite, à moins que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant sa date d'expiration, l'une des parties donne à l'autre, un avis écrit de son intention d'en amender ou d'en annuler les dispositions.

Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe précédent, les salaires définis à l'Article 39 s'appliquent rétroactivement au 1er janvier 2016 pour les salariés sur le système de paie à la date de ratification de la présente convention collective.

41.2 Lorsqu'un avis d'amendement est donné, les dispositions de cette convention collective sont maintenues en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé, selon la situation qui se présente en premier, étant entendu que cette convention collective sera dès lors expirée.

41.3 Nonobstant les dispositions touchant la durée et/ou l'expiration de cette convention collective, l'Article 30, Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., l'Article 31, Régime de retraite des communications graphiques du Canada, l'Article 32, Assurance collective, et 33 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée.


Rien dans cet article n'ajoute ou ne prolonge les obligations de l'Employeur durant un arrêt de travail légal.

41.4 Toutes les lettres d'entente se trouvant à la fin de la présente convention collective, en font partie intégrante.

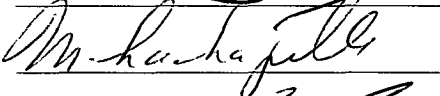
En foi de quoi, les parties ont signé le 6<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2017.

**Imprimeries Transcontinental inc.**


**TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555M**





---



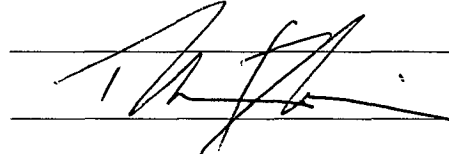

---




---




---



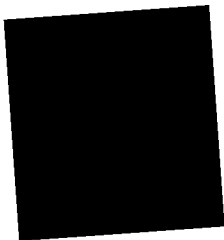

---



## ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

**Nom, Prénom**

**Date d'ancienneté**



30-04-85

31-03-86

30-04-88

10-08-92

15-02-93



**LETTRE D'ENTENTE #1**  
**Imprimeries Transcontinental inc.**  
**Et**  
**Teamsters / Conférence des communications graphiques**  
**Section locale 555M**

*en*

**Objet:** [REDACTED]

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit pour le salarié [REDACTED]:

- 1) Les parties sont régies par une convention collective qui sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019.
- 2) Le titre de la classification auquel le salarié se rattache est « Responsable technique de la qualité et de la retouche de la couleur. »
- 3) Le taux horaire de la classification « Responsable technique de la qualité et de la retouche de la couleur » tel que défini à l'Article 39 : Salaires s'applique.
- 4) Le salarié n'est pas éligible à la prime de quart défini à l'Article 39 : Salaires.
- 5) Le salarié bénéficie d'une prime de responsabilité équivalente à trois dollars (3\$) de l'heure. Ladite prime n'est pas majorée lors de temps supplémentaire.
- 6) L'horaire de travail du salarié est réparti du lundi au vendredi, sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures par jour pour un total de quarante (40) heures par semaine. Nonobstant ce qui précède, le salarié peut, selon la nécessité et les besoins de production, être affecté à l'horaire sept (7) jours défini à l'article 21.3 de la convention collective.
- 7) Nonobstant l'Article 28: Temps supplémentaire, les heures travaillées en temps supplémentaires par le salarié sont rémunérées à temps et demi dans la mesure où le salarié a complété sa semaine de travail, soit le cas échéant quarante (40) heures par semaine.

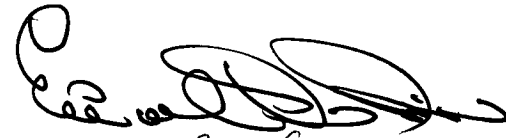
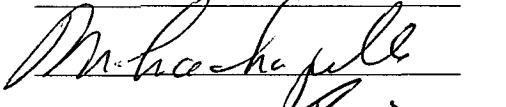
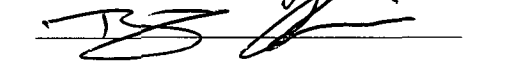
Une arrivée tardive ou un départ hâtif, non-rémunéré, demandé par le salarié et autorisé par l'Employeur ne pénalisera pas le salarié aux fins d'éligibilité au paiement du temps supplémentaire. De la même façon, un salarié qui accepte de quitter plus tôt à la demande de l'Employeur ne sera pas pénalisé aux fins d'éligibilité au paiement du temps supplémentaire.

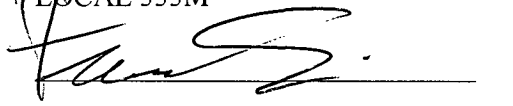
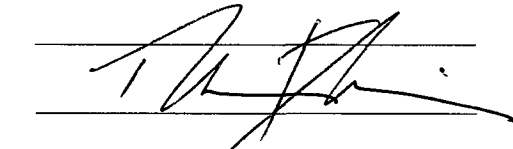
En foi de quoi, les parties ont signé le 8<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2017.

**Imprimeries Transcontinental inc.**

*en*

TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555M

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

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





**LETTRE D'ENTENTE #2**  
**Imprimeries Transcontinental inc.**  
**Et**  
**Teamsters / Conférence des communications graphiques**  
**Section locale 555M**

**Objet: Assurance Transflex pour [REDACTED], ci-après le « Salarié ».**

**Préambule**

**Attendu** que les parties sont régies par une convention collective qui viendra à échéance le 31 décembre 2019 (ci-après la « Convention collective en vigueur ») ;

**Attendu** que le Salarié bénéficiait d'une assurance collective dont les primes étaient partagées entre l'Employeur et le Salarié, mais qui n'offrait aucune protection de revenus en cas d'invalidité de longue durée (ILD) ;

**Attendu** que l'Employeur contribuait au nom du Salarié dans un régime de prestations supplémentaires de chômage, lequel régime-était défini dans une convention collective antérieure ;

**Attendu** que les autres employés de TC Transcontinental (TC) bénéficient du régime d'assurance collective Transflex dont les primes sont partagées entre TC et les employés ;

**Attendu** que le régime Transflex offre une assurance-salaire pour ILD dont les primes sont entièrement payées par les employés.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit pour le Salarié:

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2) Le Salarié a adhéré à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 au régime d'assurance collective Transflex offert à tous les employés de TC et conformément au régime, le Salarié défraie les primes afférentes à ses couvertures d'assurance collective pour lui et le cas échéant, les membres de sa famille.
- 3) L'Employeur a cessé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 toute contribution au nom du Salarié dans le régime de prestations supplémentaires de chômage.
- 4) En contrepartie des paragraphes 2) et 3) qui précèdent, l'Employeur a versé ou versera au Salarié les montants annuels définis ci-dessous :

1 <sup>er</sup> mai 2017:	Mille deux cents dollars (1 200\$) – Déjà payés au Salarié;
1 <sup>er</sup> mai 2018:	Mille deux cents dollars (1 200\$);
1 <sup>er</sup> mai 2019:	Mille deux cents dollars (1 200\$).
- 5) Le Salarié doit être à l'emploi de l'Employeur au 1<sup>er</sup> mai 2018 et au 1<sup>er</sup> mai 2019 pour avoir droit aux montants définis au paragraphe 4) ci-dessus et lesdits montants sont assujettis aux déductions à la source applicables et ne constituent pas des revenus admissibles à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., laquelle Caisse est définie dans la Convention collective en vigueur.



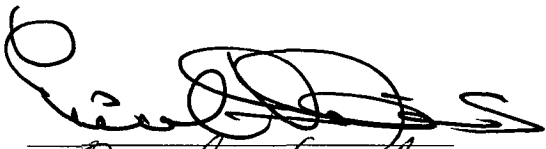
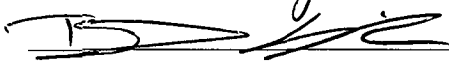
6) La présente lettre d'entente deviendra nulle et sans effet après que le montant annuel du 1<sup>er</sup> mai 2019 aura été payé au Salarié et par conséquent, ladite lettre d'entente ne pourra pas être reconduite au-delà de cette date dans une prochaine convention collective.


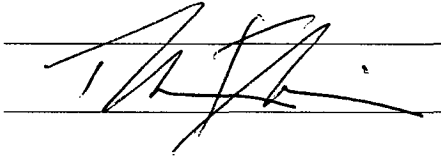
En foi de quoi, les parties ont signé le 8<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2017.

**Imprimeries Transcontinental inc.**

*et*

TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555M

  
\_\_\_\_\_  
*M. Hachejallo*  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

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



**LETTRE D'ENTENTE #3**  
**Imprimeries Transcontinental inc.**



**Et**  
**Teamsters / Conférence des communications graphiques**  
**Section locale 555M**

**Objet: Rétroactivité, prime horaire et période de vacances pour [REDACTED], ci-après le « Salarié ».**

Préambule

**Attendu** que les parties sont régies par une convention collective qui viendra à échéance le 31 décembre 2019 (ci-après la « **convention collective** »);

**Attendu** que le Salarié occupe un poste de technicien et qu'il reçoit actuellement un taux horaire plus élevé que le taux horaire défini pour sa classification à l'article 39 - Salaires – de la convention collective ;

**Attendu** que les parties s'entendent pour geler le salaire du Salarié jusqu'à ce que la convention collective le rattrape mais qu'il reçoive d'ici-là des ajustements de salaires sous forme de montants forfaitaires à titre de rétroactivité et de primes horaires pour les années restantes de la convention collective.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit pour le Salarié :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2) Le Salarié recevra à titre de rétroactivité salariale un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire gagné pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015.
- 3) En sus du paragraphe #2 qui précède, le Salarié recevra à titre de rétroactivité salariale un montant forfaitaire équivalent à trois pour cent (3%) du salaire gagné pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016 et un autre montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire gagné pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'à la date de signature de la convention collective.
- 4) À compter de la date de signature, le Salarié recevra son taux horaire actuel auquel se rajoutera une prime horaire équivalente à l'augmentation annuelle des autres salariés, le tout payable à chaque paie. Le tableau ci-dessous reflète le taux horaire du salarié, la prime horaire à laquelle il a droit et ce pour le reste de l'année 2017 et pour les années 2018 et 2019. Le tableau indique également la prime de quart qui sera payée au Salarié s'il avait à travailler sur un autre quart que celui de jour.

FRANÇOIS SIGOUIN	À compter de la date de signature			01-01-18			01-01-19		
	Taux Horaire	Prime Horaire	Prime de Quart	Taux Horaire	Prime Horaire	Prime de Quart	Taux Horaire	Prime Horaire	Prime de Quart
Technicien	27,78 \$	0,56 \$	2,12 \$	27,78 \$	0,42 \$	2,12 \$	27,78 \$	0,42 \$	2,12 \$









**LETTRE D'ENTENTE #4**  
**Imprimeries Transcontinental inc.**



28 SEP '17 PM 1:33

**Et**  
**Teamsters / Conférence des communications graphiques**  
**Section locale 555M**

**Objet: Requête conjointe**

Dans le cadre de la négociation de la présente collective, les parties se sont entendues pour soumettre dans les quarante-cinq (45) jours de sa signature une requête conjointe à la Commission des Relations du Travail (CRT) pour fusionner les accréditations # AM-1001-4752 et # AM-2001-4614.

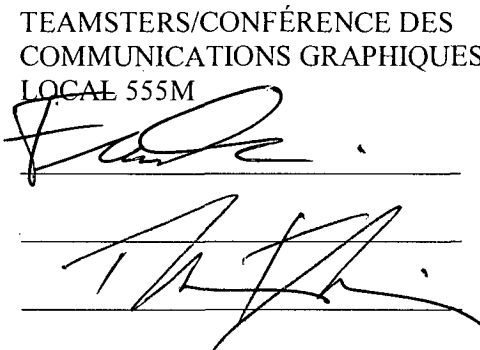
En foi de quoi, les parties ont signé le 8 <sup>e</sup> jour du mois de septembre 2017.

**Imprimeries Transcontinental inc.**

**TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES**  
**COMMUNICATIONS GRAPHIQUES**  
**LOCAL 555M**



M. Hachapelle



... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

2 NOV '17 PM 1:36

28 SEP '17 PM 1:37

**LETTRE D'ENTENTE #5**  
**Imprimeries Transcontinental inc.** 

**Et**  
**Teamsters / Conférence des communications graphiques**  
**Section locale 555M**

**Objet: Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité pour [REDACTED] ci-après le « Salarié ».**


Les parties sont régies par une convention collective qui viendra à échéance le 31 décembre 2019 (ci-après la « convention collective »).


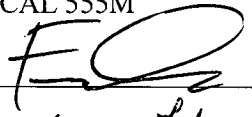
Nonobstant l'article 30.1 de la convention collective et exceptionnellement pour le Salarié, l'Employeur continuera de verser à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. une cotisation égale à **sept pour cent (7%)** du salaire de base, au taux de jour, du Salarié.

En foi de quoi, les parties ont signé le 8<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2017.

**Imprimeries Transcontinental inc.**

**TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555M**

  
\_\_\_\_\_  
*M. Hache*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*

  
  
\_\_\_\_\_  
*Jean-Louis*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*

