

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

06245-5

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-19447-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-10-27		83-01-01	83-12-31	40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications loc. 145 de l'Union Typographique Int. aff. à la FTQ et au CTC - Att: M. Michel Handfield 627 rue Faillon Est Montréal, QC. H2R 1L9	<input type="checkbox"/> Déposant Aubin Service de Pliage Inc (Aubin Folding Trade Service Inc) 10205 parkway Anjou QC. H1J 1P9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau, des vendeurs ou représentants sur la route et ceux exclus par la loi."

Région	06-06	Activité	8695 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Odette McMullen/dg
 Date: 83-12-08

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

Guy Grenier

Regist. Indus
Guy Grenier

19447-01

CONVENTION COLLECTIVE

'83 SEP 22 10 07

hck

PAR MESSAGEUR

Copie Conforme

[Signature]

entre

JEAN - PIERRE AUBIN

AUBIN SERVICE DE PLIAGE INC.

ci-après nommé l'Employeur

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145 (F.T.Q. - C.T.C.)

représenté par le Comité élu:

<i>Jean-Marc Bouchard</i>	Jean-Marc Bouchard
<i>Claude Lafortune</i>	Claude Lafortune
<i>Georges Bernier</i>	Georges Bernier
<i>Robert Carrier</i>	Robert Carrier
<i>Jacques Seers</i>	Jacques Seers
<i>Régent Thuot</i>	Régent Thuot
<i>Guy Grenier</i>	Guy Grenier

83 OCT 27 10 15

[Handwritten mark]

TABLE DES MATIERES

<u>SECTION</u>		<u>PAGE</u>
17	Ancienneté	6
23	Armoire	10
1	Buts de la Convention	1
32	Congés de maladie	18
33	Congés de maternité	19
28	Congés familiaux	15
27	Congés fériés	13
29	Congés spéciaux	15
10	Comités	3
12	Comités	3
8	Copies de la Convention	2
7	Cotisation Syndicale	2
15	Définition de la classification	4
5	Discipline	2
3	Droits de l'Employeur	1
34	Durée de la Convention	19
16	Echelle de salaire	5
13	Embauche du personnel	3
30	Elections	16
14	Grève et lock-out	4
24	Heures de travail	11
11	Juridiction	3
18	Mesures disciplinaires	7
2	Non-discrimination	1
26	Primes d'équipe (soir & nuit)	12
19	Procédure de grief et d'arbitrage	7
6	Promotion	2
4	Représentant de l'Employeur	1
22	Salaires, Transfert art. 22.02	10
25	Salaires	12
9	Tableaux	3
20	Taux supplémentaire	9
21	Temps supplémentaire	9
22	Transfert, Salaires art. 22.01	10
31	Vacances	16

SECTION 1 - BUTS DE LA CONVENTION

De promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'Employeur et les salariés de Aubin Service de Pliage Inc.

De déterminer les conditions de travail et le salaire des employés.

D'établir une procédure de règlement des griefs.

SECTION 2 - NON-DISCRIMINATION

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale et idéologie politique.

SECTION 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

Sous réserve des restrictions contenues explicitement dans la convention, le Comité reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger et administrer son entreprise.

SECTION 4 - REPRESENTANT DE L'EMPLOYEUR

a) L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel de l'entreprise par l'entremise du contremaître qu'il désigne. Des assistants peuvent être nommés pour diriger le travail; toutefois, seul le contremaître imposera les mesures disciplinaires.

b) Le contremaître n'est pas un salarié au sens de la convention collective. Il a cependant le droit de travailler sur les machines, sauf dans les cas où des mises à pied de Compagnon 1, seraient effectuées, ou si le temps supplémentaire devient nécessaire, il devra donner la préférence aux employés qualifiés.

c) Sous réserve des dispositions de la convention, les assistants sont régis par la convention et peuvent effectuer du travail sous la juridiction du Comité.

SECTION 5 - DISCIPLINE

Un salarié peut être congédié ou autrement discipliné pour toute cause juste et suffisante; un salarié sera passible de congédiement, notamment pour l'une ou l'autre des causes suivantes:

- a) Pour incompétence.
- b) Pour négligence dans l'accomplissement de ses fonctions.
- c) Pour infraction aux règlements de l'atelier.
- d) Pour tout travail effectué dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle écrite avec l'Employeur.

SECTION 6 - PROMOTION

Toute promotion à un poste exclu de l'unité de négociation relève de la discrétion de l'Employeur; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent qu'aux salariés visés par le certificat d'accréditation. L'employé qui accepte une promotion a cependant droit à une période d'adaptation de trois mois, avant d'accepter définitivement ladite promotion.

SECTION 7 - COTISATION SYNDICALE

Pour maintenir son emploi, chaque salarié doit payer le montant de la cotisation déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut le montant et doit en faire remise au Syndicat avant le dixième (10ième) jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur remet, au même moment au Syndicat la liste des salariés ayant travaillé durant le mois, le salaire brut gagné ainsi que le montant de la cotisation syndicale pour chaque salarié.

SECTION 8 - COPIES DE LA CONVENTION

Afin de permettre à tout salarié de se familiariser avec ses droits et obligations, l'Employeur remettra une copie de la présente convention à chaque salarié dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

SECTION 9 - TABLEAUX

L'Employeur fournira au Comité un tableau d'affichage à un endroit approprié. Les avis qui y seront apposés doivent d'abord être approuvés par la direction.

SECTION 10 - COMITES

Les pertes de salaire occasionnées par le comité de négociation pour les salariés, lequel sera formé de trois (3) employés, participant à des rencontres entre les parties à la convention, seront payées par l'Employeur exception faite de rencontres avec un conciliateur.

SECTION 11 - JURIDICTION

La juridiction du Comité comprend tout le travail présentement fait par l'Employeur ou qui serait le substitut ou l'évolution de ce travail fait par les salariés visés par cette entente, par quelque procédé, machinerie ou équipement que ce soit.

SECTION 12 - COMITES

Sur demande, le ou les représentants de l'Employeur et le ou les représentants du Comité, n'excédant pas plus de trois personnes, pour chaque partie, pourront se rencontrer pour discuter de toute question litigieuse pouvant exister entre les parties. Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question occasionnant cette rencontre.

Un comité conjoint de sécurité-santé, devra être formé en concordance avec la loi 17 (lorsque ladite loi entrera en vigueur.)

SECTION 13- EMBAUCHE DU PERSONNEL

Tout nouvel employé est embauché conditionnellement pendant une période de probation d'une durée de soixante (60) jours travaillés. Le congédiement d'un employé en probation ne peut être assimilé à une mesure disciplinaire.

Il est entendu que le congédiement d'un employé qui n'a pas complété sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief et ne peut être soumis à l'arbitrage.

SECTION 14 - GREVE ET LOCKOUT

Les employés et le Comité s'engagent à ne faire aucune grève ou ralentissement de travail et l'Employeur s'engage à ne faire aucun lock-out pendant la durée de cette convention.

SECTION 15 - DEFINITION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOYES

Toute promotion à un poste quelconque, relève strictement de la direction. Il y aura une période d'essai maximale de six mois (6) pour tout employé promu et s'il n'a pas les aptitudes requises, il sera reclassé à son ancien poste, sans avoir droit à la procédure de grief. Le temps d'apprentissage n'est pas cumulatif lors de périodes d'absence d'un mois ou plus.

Il est entendu qu'en cas de manque de personnel, la direction se réserve le droit d'engager du personnel à temps partiel en tout temps, dans chacune des classifications définies suivantes. Ces partiels ne bénéficient pas des dispositions relatives au temps supplémentaire, ni à l'ancienneté, ni aux congés fériés.

Compagnon 1 :

Opérateur de couteau, ou de plieuse, ou de brocheuse automatique. Etre capable de faire les ajustements pour le bon fonctionnement de la machine et l'opérer. Aucun opérateur ne peut se limiter à une grandeur de machine ou à une marque quelconque.

Compagnon 11 :

Opérateur de différente machine manuelle tel que: poinçonneuse, brocheuse manuelle, assembleuse de feuilles, emballeuse sous film rétractable, machine à arrondir les coins, fixation de boudins de plastic, perforuse et raineuse. Etre capable d'ajuster et d'opérer toutes ces machines.

N.B. Dans chacune des deux premières classifications, des apprentis peuvent être nommé, selon l'échelle à suivre de la section 16.

Filleur de plieuse :

Etre capable de fournir le papier à la plieuse. Cette classification ne s'applique pas aux brocheuses et aux couteaux. Un filleur ne peut être considéré comme apprenti.

Aide générale :

Tout genre de travail manuel, y compris les attacheuses, aider différents opérateurs pour le fonctionnement des machines, voir à l'entretien et à la propreté dans l'atelier.

Expédition :

Recevoir expédier et livrer les marchandises.

SECTION 16 - ECHELLE DE SALAIRE

Apprentis-compagnon 1

1 ^{ère} année -	1er	6 mois	50%
	2e	6 mois	53%
2 ^{ème} année -	1er	6 mois	55%
	2e	6 mois	60%
3 ^{ème} année -	1er	6 mois	65%
	2e	6 mois	70%
4 ^{ème} année -	1er	6 mois	75%
	2e	6 mois	80%
5 ^{ème} année -	1er	6 mois	85%
	2e	6 mois	90%

Apprentis-compagnon 11

1 ^{ère} année -	1er	6 mois	70%
	2e	6 mois	80%
2 ^{ème} année -	1er	6 mois	85%
	2e	6 mois	90%

Filleurs

N.B.

45% du salaire des compagnons 1.
Il est entendu que les filleurs
ne suivent pas l'échelle de sa-
laire des apprentis.

SECTION 17 - ANCIENNETE

Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales pour accomplir tout le travail requis, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans chacun des groupes suivants: Compagnon 1 et ses apprentis, compagnon 11 et ses apprentis, filleurs, aides générales, expédition. Il est entendu qu'en cas de manque de travail, les filleurs pourront reprendre leur ancienneté comme aide générale, (au salaire de filleur).

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.

Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété sa période de probation après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera du début de sa période de probation.

Si un employé régulier est mis à pied à cause du manque de travail, un avis de vingt-quatre (24) heures lui sera accordé, ainsi que pour un changement d'équipe.

L'ancienneté continue à s'accumuler pendant les absences suivantes: vacances annuelles, jours fériés, absence avec ou sans solde, durant la mise à pied temporaire d'un employé, durant les absences de maternité, les absences pour causes de maladies, maladies industrielles, accidents, accidents de travail, juré témoin.

17.01 PERTE DE L'ANCIENNETE

Il y a perte de l'ancienneté, lorsqu'un salarié quitte volontairement son emploi, lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale, lorsqu'un employé est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de dix (10) jours de l'avis de rappel. (L'avis de rappel est fait par courrier recommandé avec copie au Comité,) ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.

17.02 Priorité

Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et la compétence sont égales, auront la préférence du choix 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.

Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de s'assurer du bon rendement de sa production et d'une distribution de son complément de personnel sur toutes les équipes afin d'obtenir un rendement efficace en tout temps de tout son outillage.

Cette entente est aussi valable pour le choix de la cédule de vacances.

SECTION 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

a) Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, il doit aussi convoquer un membre du comité. L'Employeur informe par écrit le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en donne copie au comité.

b) Tout employé voit son dossier considéré comme intact si aucune offense n'est commise durant la période de six (6) mois qui suit l'imposition de la dernière mesure disciplinaire.

c) A la signature de cette convention, de nouveaux dossiers seront fait, et les anciens ne seront plus valable.

SECTION 19 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

19.01 Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Première étape:

Tout employé accompagné, s'il le désire, d'un membre du comité, peut présenter un grief écrit à son supérieur immédiat pourvu que ce soit fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'origine ou la connaissance dudit grief; celui qui allègue avoir eu connaissance d'un grief après l'événement qui lui a donné lieu, doit le prouver. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse dans les deux (2) jours ouvrables. Le grief doit être signé par l'employé concerné et contresigné par le comité. Le grief écrit doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief et le correctif demandé.

Deuxième étape:

A défaut d'une entente, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, l'employeur et le Comité fixeront une rencontre afin de tenter de trouver une solution au grief.

Troisième étape:

A défaut d'une entente, le grief peut être référé à l'arbitrage, selon les dispositions du présent article dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

19.02 Les délais prévus à cet article sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.

19.03 Règlement

Tout règlement d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, doit faire l'objet d'un écrit signé par elles: tel règlement lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause; un tel règlement constitue un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être par la suite invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

19.04 Arbitrage

a) Tout grief référé à l'arbitrage doit être entendu par un arbitre choisi de consentement des deux (2) parties parmi les personnes formant le rôle ci-après:

- Me André Sylvestre
- Me Jean-Guy Clément
- Me Jean-Yves Durand

b) A défaut d'entente, le grief est référé à un arbitre choisi par rotation à même les personnes formant le rôle donné ci-avant et selon la séquence d'appel y incluse.

c) Si aucun des arbitres prévus au paragraphe a) n'est capable d'agir et que les parties ne peuvent s'entendre sur un remplaçant, une demande est alors faite au Ministère du travail d'en nommer un d'office.

d) Tout membre du rôle des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir comme arbitre dans les soixante (60) jours suivant la demande qui lui est faite ne sera pas de nouveau requis d'agir avant que son nom ne revienne le premier sur la liste par suite de rotation régulière du rôle, à moins d'entente contraire entre les parties.

19.05 Juridiction de l'Arbitre

a) L'arbitre doit rendre ses décisions dans les trente (30) jours suivants, en se basant sur les dispositions de la présente convention collective et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions n'y ajouter quoi que ce soit.

b) Dans les griefs concernant les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre aura le droit soit de rendre effective la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision équitable, le tout conformément à l'article 100.13 du code du travail.

19.06 Sentence

La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.

19.07 Honoraires

Les honoraires et frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, selon les barèmes convenus au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. Pour le reste, le Syndicat et l'Employeur assument leurs dépenses respectives.

19.08 Dans le cas d'un grief relatif d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit prouver les faits qui sont à l'origine de cette mesure disciplinaire.

SECTION 20 - TAUX SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire se définit comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail d'une journée d'un employé. Ce temps devra être payé au taux supplémentaire, lequel ne sera pas moins que le taux et demi, pour les trois (3) premières heures et taux double pour les heures suivantes.

SECTION 21 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.

21.02 Congés fériés

Tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels est payé temps double dès la première heure et pour une durée minimale de trois (3) heures en plus de la paye pour la fête.

21.03 Congés hebdomadaire

Un employé ne peut être appelé au travail un samedi ou un dimanche pour moins de trois (3) heures.

Tout travail exécuté un samedi ou un dimanche sera payé temps double dès la première heure.

21.04 Rappel au travail

Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail à temps double de son taux régulier de salaire. Cet article ne s'applique pas dans le cas de travail supplémentaire exécuté immédiatement avant les heures normales de travail.

SECTION 22 - TRANSFERT, SALAIRES

22.01 Transferts temporaires

Le contremaître peut effectuer des transferts temporaires d'un travail à un autre afin de rencontrer les besoins de la production.

22.02 Salaires

Les paies sont distribuées au plus-tard le jeudi après-midi pour les heures de la semaine précédente pour l'équipe de jour, et le mercredi soir pour l'équipe de soir et de nuit.

SECTION 23 - ARMOIRE

La direction s'engage à fournir à chaque employé régulier une armoire individuelle.

SECTION 24 - HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail sont de trente-cinq (35) heures par semaine soit: cinq (5) jours de sept (7) heures du lundi au vendredi.

Les heures de travail pour le camionneur, l'expéditeur (seulement) sont de quarante (40) heures par semaine soit: cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi.

Les heures pour les équipes s'échelonnent comme suit:

Equipe de jour:

8:00 heures à 10:00 heures: travail
10:00 heures à 10:10 heures: repos
10:10 heures à 12:00 heures: travail
12:00 heures à 12:30 heures: repos
12:30 heures à 14:00 heures: travail
14:00 heures à 14:10 heures: repos
14:10 heures à 15:30 heures: travail

Exception faite pour le camionneur qui débute à 8:00 heure et termine à 16:30 heure, et l'expéditeur (seulement) qui débute à 7:30 heure et termine à 16:00 heure.

Equipe de soir:

15:30 heures à 17:30 heures: travail
17:30 heures à 17:40 heures: repos
17:40 heures à 19:30 heures: travail
19:30 heures à 20:00 heures: repos
20:00 heures à 21:50 heures: travail
21:50 heures à 22:00 heures: repos
22:00 heures à 23:00 heures: travail

Equipe de nuit:

23:00 heures à 1:00 heure : travail
1:00 heure à 1:10 heure : repos
1:10 heure à 3:00 heures: travail
3:00 heures à 3.30 heures: repos
3:30 heures à 5:20 heures: travail
5:20 heures à 5:30 heures: repos
5:30 heures à 6:30 heures: travail

SECTION 25 SALAIRE

1983

Compagnon 1 : \$15.00

Compagnon 11: \$ 9.00

Apprentis: (selon l'échelle section 16)

Expéditeur: \$10.20

Chauffeur: \$11.40

Filleur: 45% du salaire des Compagnons 1.

Aide général: \$ 6.00 pour les réguliers
\$ 4.50 aides à temps partiel

SECTION 26 - PRIMES D'EQUIPE (SOIR ET NUIT)

1983

Compagnon 1 : \$0.95

Compagnon 11 : \$0.80

Apprentis: (selon l'échelle section 16)

Filleurs: \$0.45

Aides généraux: \$0.40 réguliers et partiels

Expéditeur: \$0.60

Chauffeur: \$0.60

.../13

SECTION 27 - CONGES FERIES

27.01 Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et ses clients s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur. Ces fêtes sont payables aux employés réguliers seulement. Si ces fêtes ont lieu durant la fin de semaine, la direction pourra choisir entre la journée qui précède ou celle qui suit. Il est entendu que l'Employeur donnera un préavis de deux (2) semaines de la date où le congé payé sera observé.

- a)
- Jour de l'an
 - Lendemain du jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine
 - Saint-Jean Baptiste
 - Jour du Canada
 - Fête du travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Congé mobile (1)

b) L'indemnité du congé est égale au salaire régulier (incluant la prime de soir et de nuit) que l'employé aurait gagné pour une journée de travail normale.

c) Droit à la rémunération

Pour avoir droit à la rémunération ci-haut mentionnée pour les congés fériés, l'employé doit à moins qu'il ne soit malade ou que l'Employeur n'ait excusé son absence, travailler toute la journée de travail qui précède et toute la journée de travail qui suit le jour où la fête est observée.

L'employé malade ou absent ne reçoit la rémunération prévue au paragraphe précédant que dans les cas où son absence a une durée de moins de dix (10) jours ouvrables précédant ladite fête; de plus l'employé malade doit produire un certificat médical justifiant son absence.

- d) Les employés ont droit à un congé mobile par année, compris entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. La date du congé mobile de chaque employé est déterminée par entente mutuelle avec la direction. Il est entendu que deux employés (ou plus) ne peuvent s'absenter le même jour.

Seul les employés ayant complété une année d'ancienneté, ont droit au congé mobile. Il y aura perte du congé mobile en cas de départ ou de congédiement.

Il est entendu que ce congé mobile pourra être remplacé par un congé fixe, si les parties aux conventions collectives de l'industrie de l'imprimerie en déterminent un nouveau.

Seuls les employés réguliers ont droit au paiement des congés; toutefois, l'employé régulier qui complète sa période de probation a droit au paiement rétroactif des congés survenus pendant sa période de probation.

27.02

Travail

Tout travail exécuté pendant les jours fériés ci-haut mentionnés et les jours observés comme tels sera régi par la clause de temps supplémentaire.

27.03

Congé durant les vacances annuelles

L'employé a droit au paiement du congé férié ou à la remise du congé à une date ultérieure, seulement s'il y a entente entre l'Employeur et l'employé. Cette entente doit être prise avant le départ de l'employé pour ces vacances annuelles. A défaut d'entente mutuelle, l'employé recevra le paiement dudit congé.

SECTION 28 - CONGES FAMILIAUX

28.01 Décès

- a) Dans le cas du décès de son conjoint avec qui il cohabite, l'employé aura droit à cinq (5) jours de congés payés compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Note (1) Est considéré comme conjoint de droit commun, les personnes qui cohabitent depuis plus de trois (3) ans ou un (1) an, si un enfant est issu de leur union.

- b) Dans le cas du décès de la mère, le père, le fils, la fille, la soeur, le frère, le conjoint du père ou de la mère, le père ou la mère du conjoint avec qui il cohabite, l'employé aura droit à trois (3) jours de congés payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement. Voir note (1).

Note (2) Les congés pour décès énumérés ci-haut débiteront le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles, sauf s'il s'agit du décès du conjoint, et ces congés ne s'appliqueront pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois (3) jours.

- c) Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, le congé se limitera à une (1) journée pour assister aux funérailles. Voir note (1)

SECTION 29 - CONGES SPECIAUX

29.01 Convocation de la cour

L'Employeur paiera à un employé (sauf s'il s'agit d'un employé embauché sur une base temporaire), assigné à servir à titre de juré ou de témoin, pour chaque jour de service, la différence entre le taux horaire régulier de son équipe pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé sur son équipe régulière, mais pas plus d'une équipe complète, et la rémunération accordée pour avoir servi à titre de juré ou de témoin. L'Employé devra présenter une preuve à l'effet qu'il a servi à titre de juré ou de témoin, de même que de la rémunération reçue.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur ne sera pas tenu de payer la différence du salaire dans le cas où l'employé serait assigné à témoigner dans une cause où lui-même, l'Employeur ou le Syndicat sont parties au litige.

29.02 Conditions d'application

Pour avoir droit au bénéfice prévu à l'article précédent, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) avertir le contremaître et le délégué aussitôt qu'il reçoit sa convocation.
- b) de retourner au travail pour l'unité de travail suivante, dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.
- c) si l'employé est excusé de la fonction de juré ou de témoin pour une demi-journée ou plus, il devra retourner à l'atelier pour y compléter son équipe normale.

SECTION 30 - ELECTIONS

L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans solde à tout employé qui désire se présenter comme candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.

SECTION 31 - VACANCES

- 31.01 a) L'Employeur accordera aux employés régis par la présente convention, des vacances annuelles conformément au tableau suivant, selon leur ancienneté au 30 avril:

Employés à temps partiel: 4% du salaire brut.

Moins d'un an de service: 1 jour par mois maximum 10 jours en temps et 4% du salaire brut en rémunération.

1 an à 3 ans : 2 semaines payées annuellement ou 4% du salaire brut, au plus avantageux.

3 ans à 10 ans : 3 semaines payées annuellement.

10 ans à 19 ans : 4 semaines payées annuellement.

19 ans et plus : 5 semaines payées annuellement.

- b) Les employés reçoivent la paie régulière à temps simple pour chacune des semaines de vacances. Le taux simple est calculé selon le salaire régulier de l'employé.

N.B.

Les modifications apportées au régime des vacances, ne s'appliquent qu'aux vacances auxquelles les employés auront droit à compter du 1er Mai 1984.

- c) En calculant la paie des vacances, le taux de nuit est ajouté proportionnellement au temps travaillé sur les équipes de nuit au cours de l'année servant au calcul des vacances, pourvu que l'employé ait travaillé au moins: trois mois pour avoir droit à une semaine au tarif de nuit s'il a droit à quatre semaines de vacances, quatre mois s'il a droit à trois semaines, et six mois s'il a droit à deux semaines, sur une équipe de nuit.
- d) Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conservent leurs crédits de vacances conformément à la durée de leur service auprès de l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.

<u>Durée de service:</u>	<u>Durée de l'absence:</u>
Un an de service mais moins de trois	30 jours ouvrables
Trois ans de service	40 jours ouvrables
Quatre ans de service	50 jours ouvrables
Cinq ans de service	90 jours ouvrables

Si la durée d'absence est prolongée, ils recevront l'indemnité de leur vacances selon l'échelle de pourcentage mentionnée à l'article 31.03.

31.02

Règlements

- a) Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.
- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

31.03

Départ

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier à lui, à son bénéficiaire, ou à ses ayants droits, comme suit:

Moins de trois années de service = 4% du salaire brut gagné.
Trois années de service mais moins de dix = 6% du salaire régulier gagné.

Dix années mais moins de 19 = 8 % du salaire régulier gagné.
Dix-neuf années et plus = 10% du salaire régulier gagné.

31.04 Cédules de vacances

- a) La cédule de vacances annuelles devra être préparée par le contremaître vers le 1er avril de chaque année et devra être affichée au plus tard le 1er mai.
- b) Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles entre le 1er juin et le 1er septembre. La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé.
- c) L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis d'une semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront.
- d) Dans le cas d'un manque de travail, la direction aura le choix de donner les 5e, les 4e et les 3e semaines de vacances plutôt que de faire des mises à pied.

31.05 Choix des périodes de vacances

L'ordre des priorités des employés sera déterminé par ancienneté compte tenu des besoins de la production.

31.06 Modification

Si un employé désire modifier ses choix de vacances, il devra en aviser le contremaître mais ne pourra déplacer aucun des choix précédemment fait par d'autres employés.

SECTION 32 - CONGES DE MALADIE

a) Avis

Tout employé absent à l'occasion de maladie ou d'accident devra avertir le contremaître dès qu'il pourra prévoir son absence.

- b) Il est convenu qu'un employé est obligé de produire un certificat médical lors d'une absence causée par la maladie, lorsque la direction en fera la demande.

SECTION 33 - CONGES DE MATERNITE

33.01 Non-discrimination

Il est interdit à l'Employeur d'exercer quelque forme de discrimination à l'endroit d'une employée pour le motif que celle-ci est enceinte.

33.02 Congé

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de l'ordonnance no. 17 relative aux congés de maternité.

33.03 Retour au travail

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de l'ordonnance no. 17 relative au retour des congés de maternité.

SECTION 34 - DUREE DE LA CONVENTION

34.01 Validité

- a) La présente convention lie, pendant toute sa durée les salariés représentés par le Comité et l'Employeur.
- b) Les parties s'entendent pour que les conditions de travail, prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

34.02 Durée


La présente convention à une durée d'une année, soit du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983.

Toutefois, les modifications apportées par la présente convention à la convention antérieure n'entrent en vigueur qu'à compter de la date de la signature, soit le16.AOUT..... 1983.

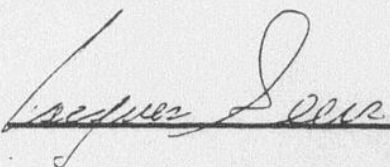
août Fait et passé ce 16 ième jour du mois de
1983.

AUBIN SERVICE DE PLIAGE INC.

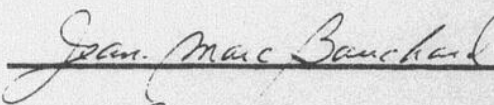
SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IM-
PRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
LOCAL 145.



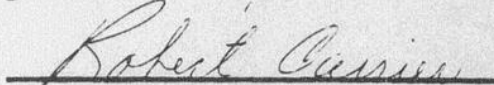
Jean Aubin



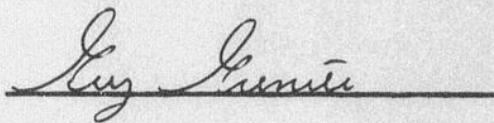
Jacques Desrosiers




Jean-Marc Beauchamp



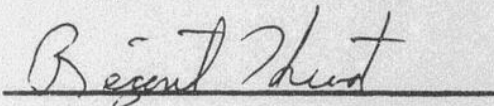
Robert Carrier



Guy Gauthier



Georges Bernier



Régis Thériault



Claude Lapointe

N.B.

Une rétroactivité de 7% du salaire brut, à partir du 1er janvier 1983, sera payée à tous les employés réguliers à l'emploi de Aubin Service de Pliage Inc. le jour de la signature de cette convention.

Le paiement de la rétroactivité ci-haut mentionné sera payable dans les trente (30) jours qui suivent, pour la période du 1er janvier 1983 à la date de la signature.

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

06245-5

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-19447-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-16	83-10-27		83-01-01	83-12-31	40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications loc. 145 de l'Union Typographique Int. aff. à la FTQ et au CTC - Att: M. Michel Handfield 627 rue Faillon Est Montréal, QC. H2R 1L9	<input type="checkbox"/> Déposant Aubin Service de Pliage Inc (Aubin Folding Trade Service Inc) 10205 parkway Anjou QC. H1J 1P9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau, des vendeurs ou représentants sur la route et ceux exclus par la loi."

Région	06-06	Activité	8695 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20

21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

31 32 33 34 35 36 37 38 39 40

41 42 43 44 45 46 47 48 49 50

51 52 53 54 55 56 57 58 59 60

61 62 63 64 65 66 67 68 69 70

71 72 73 74 75 76 77 78 79 80

81 82 83 84 85 86 87 88 89 90

91 92 93 94 95 96 97 98 99 00

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Odette McMullen/dg
 Date: 83-12-08

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

Guy Grenier

Regent Inso
Guy Grenier

19447-01

CONVENTION COLLECTIVE

'83 SEP 22 10 07

hck

PAR MESSAGEUR

Copie Conforme

[Signature]

entre

JEAN - PIERRE AUBIN

AUBIN SERVICE DE PLIAGE INC.

ci-après nommé l'Employeur

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145 (F.T.Q. - C.T.C.)

représenté par le Comité élu:

<i>Jean-Marc Bouchard</i>	Jean-Marc Bouchard
<i>Claude Lafortune</i>	Claude Lafortune
<i>Georges Bernier</i>	Georges Bernier
<i>Robert Carrier</i>	Robert Carrier
<i>Jacques Seers</i>	Jacques Seers
<i>Régent Thuot</i>	Régent Thuot
<i>Guy Grenier</i>	Guy Grenier

BOCOT
CONTRAT
MONTREAL

83 OCT 27 10 15

[Signature]

TABLE DES MATIERES

<u>SECTION</u>		<u>PAGE</u>
17	Ancienneté	6
23	Armoire	10
1	Buts de la Convention	1
32	Congés de maladie	18
33	Congés de maternité	19
28	Congés familiaux	15
27	Congés fériés	13
29	Congés spéciaux	15
10	Comités	3
12	Comités	3
8	Copies de la Convention	2
7	Cotisation Syndicale	2
15	Définition de la classification	4
5	Discipline	2
3	Droits de l'Employeur	1
34	Durée de la Convention	19
16	Echelle de salaire	5
13	Embauche du personnel	3
30	Elections	16
14	Grève et lock-out	4
24	Heures de travail	11
11	Juridiction	3
18	Mesures disciplinaires	7
2	Non-discrimination	1
26	Primes d'équipe (soir & nuit)	12
19	Procédure de grief et d'arbitrage	7
6	Promotion	2
4	Représentant de l'Employeur	1
22	Salaires, Transfert art. 22.02	10
25	Salaires	12
9	Tableaux	3
20	Taux supplémentaire	9
21	Temps supplémentaire	9
22	Transfert, Salaires art. 22.01	10
31	Vacances	16

SECTION 1 - BUTS DE LA CONVENTION

De promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'Employeur et les salariés de Aubin Service de Pliage Inc.

De déterminer les conditions de travail et le salaire des employés.

D'établir une procédure de règlement des griefs.

SECTION 2 - NON-DISCRIMINATION

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale et idéologie politique.

SECTION 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

Sous réserve des restrictions contenues explicitement dans la convention, le Comité reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger et administrer son entreprise.

SECTION 4 - REPRESENTANT DE L'EMPLOYEUR

a) L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel de l'entreprise par l'entremise du contremaître qu'il désigne. Des assistants peuvent être nommés pour diriger le travail; toutefois, seul le contremaître imposera les mesures disciplinaires.

b) Le contremaître n'est pas un salarié au sens de la convention collective. Il a cependant le droit de travailler sur les machines, sauf dans les cas où des mises à pied de Compagnon 1, seraient effectuées, ou si le temps supplémentaire devient nécessaire, il devra donner la préférence aux employés qualifiés.

c) Sous réserve des dispositions de la convention, les assistants sont régis par la convention et peuvent effectuer du travail sous la juridiction du Comité.

SECTION 5 - DISCIPLINE

Un salarié peut être congédié ou autrement discipliné pour toute cause juste et suffisante; un salarié sera passible de congédiement, notamment pour l'une ou l'autre des causes suivantes:

- a) Pour incompétence.
- b) Pour négligence dans l'accomplissement de ses fonctions.
- c) Pour infraction aux règlements de l'atelier.
- d) Pour tout travail effectué dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle écrite avec l'Employeur.

SECTION 6 - PROMOTION

Toute promotion à un poste exclu de l'unité de négociation relève de la discrétion de l'Employeur; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent qu'aux salariés visés par le certificat d'accréditation. L'employé qui accepte une promotion a cependant droit à une période d'adaptation de trois mois, avant d'accepter définitivement ladite promotion.

SECTION 7 - COTISATION SYNDICALE

Pour maintenir son emploi, chaque salarié doit payer le montant de la cotisation déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut le montant et doit en faire remise au Syndicat avant le dixième (10ième) jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur remet, au même moment au Syndicat la liste des salariés ayant travaillé durant le mois, le salaire brut gagné ainsi que le montant de la cotisation syndicale pour chaque salarié.

SECTION 8 - COPIES DE LA CONVENTION

Afin de permettre à tout salarié de se familiariser avec ses droits et obligations, l'Employeur remettra une copie de la présente convention à chaque salarié dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

SECTION 9 - TABLEAUX

L'Employeur fournira au Comité un tableau d'affichage à un endroit approprié. Les avis qui y seront apposés doivent d'abord être approuvés par la direction.

SECTION 10 - COMITES

Les pertes de salaire occasionnées par le comité de négociation pour les salariés, lequel sera formé de trois (3) employés, participant à des rencontres entre les parties à la convention, seront payées par l'Employeur exception faite de rencontres avec un conciliateur.

SECTION 11 - JURIDICTION

La juridiction du Comité comprend tout le travail présentement fait par l'Employeur ou qui serait le substitut ou l'évolution de ce travail fait par les salariés visés par cette entente, par quelque procédé, machinerie ou équipement que ce soit.

SECTION 12 - COMITES

Sur demande, le ou les représentants de l'Employeur et le ou les représentants du Comité, n'excédant pas plus de trois personnes, pour chaque partie, pourront se rencontrer pour discuter de toute question litigieuse pouvant exister entre les parties. Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question occasionnant cette rencontre.

Un comité conjoint de sécurité-santé, devra être formé en concordance avec la loi 17 (lorsque ladite loi entrera en vigueur.)

SECTION 13- EMBAUCHE DU PERSONNEL

Tout nouvel employé est embauché conditionnellement pendant une période de probation d'une durée de soixante (60) jours travaillés. Le congédiement d'un employé en probation ne peut être assimilé à une mesure disciplinaire.

Il est entendu que le congédiement d'un employé qui n'a pas complété sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief et ne peut être soumis à l'arbitrage.

SECTION 14 - GREVE ET LOCKOUT

Les employés et le Comité s'engagent à ne faire aucune grève ou ralentissement de travail et l'Employeur s'engage à ne faire aucun lock-out pendant la durée de cette convention.

SECTION 15 - DEFINITION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOYES

Toute promotion à un poste quelconque, relève strictement de la direction. Il y aura une période d'essai maximale de six mois (6) pour tout employé promu et s'il n'a pas les aptitudes requises, il sera reclassé à son ancien poste, sans avoir droit à la procédure de grief. Le temps d'apprentissage n'est pas cumulatif lors de périodes d'absence d'un mois ou plus.

Il est entendu qu'en cas de manque de personnel, la direction se réserve le droit d'engager du personnel à temps partiel en tout temps, dans chacune des classifications définies suivantes. Ces partiels ne bénéficient pas des dispositions relatives au temps supplémentaire, ni à l'ancienneté, ni aux congés fériés.

Compagnon 1 :

Opérateur de couteau, ou de plieuse, ou de brocheuse automatique. Etre capable de faire les ajustements pour le bon fonctionnement de la machine et l'opérer. Aucun opérateur ne peut se limiter à une grandeur de machine ou à une marque quelconque.

Compagnon 11 :

Opérateur de différente machine manuelle tel que: poinçonneuse, brocheuse manuelle, assembleuse de feuilles, emballeuse sous film rétractable, machine à arrondir les coins, fixation de boudins de plastic, perforuse et raineuse. Etre capable d'ajuster et d'opérer toutes ces machines.

N.B. Dans chacune des deux premières classifications, des apprentis peuvent être nommé, selon l'échelle à suivre de la section 16.

Filleur de plieuse :

Etre capable de fournir le papier à la plieuse. Cette classification ne s'applique pas aux brocheuses et aux couteaux. Un filleur ne peut être considéré comme apprenti.

Aide générale :

Tout genre de travail manuel, y compris les attacheuses, aider différents opérateurs pour le fonctionnement des machines, voir à l'entretien et à la propreté dans l'atelier.

Expédition :

Recevoir expédier et livrer les marchandises.

SECTION 16 - ECHELLE DE SALAIRE

Apprentis-compagnon 1

1 ^{ère} année -	1er	6 mois	50%
	2e	6 mois	53%
2 ^{ème} année -	1er	6 mois	55%
	2e	6 mois	60%
3 ^{ème} année -	1er	6 mois	65%
	2e	6 mois	70%
4 ^{ème} année -	1er	6 mois	75%
	2e	6 mois	80%
5 ^{ème} année -	1er	6 mois	85%
	2e	6 mois	90%

Apprentis-compagnon 11

1 ^{ère} année -	1er	6 mois	70%
	2e	6 mois	80%
2 ^{ème} année -	1er	6 mois	85%
	2e	6 mois	90%

Filleurs

N.B.

45% du salaire des compagnons 1.
Il est entendu que les filleurs
ne suivent pas l'échelle de sa-
laire des apprentis.

SECTION 17 - ANCIENNETE

Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales pour accomplir tout le travail requis, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans chacun des groupes suivants: Compagnon 1 et ses apprentis, compagnon 11 et ses apprentis, filleurs, aides générales, expédition. Il est entendu qu'en cas de manque de travail, les filleurs pourront reprendre leur ancienneté comme aide générale, (au salaire de filleur).

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.

Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété sa période de probation après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera du début de sa période de probation.

Si un employé régulier est mis à pied à cause du manque de travail, un avis de vingt-quatre (24) heures lui sera accordé, ainsi que pour un changement d'équipe.

L'ancienneté continue à s'accumuler pendant les absences suivantes: vacances annuelles, jours fériés, absence avec ou sans solde, durant la mise à pied temporaire d'un employé, durant les absences de maternité, les absences pour causes de maladies, maladies industrielles, accidents, accidents de travail, juré témoin.

17.01 PERTE DE L'ANCIENNETE

Il y a perte de l'ancienneté, lorsqu'un salarié quitte volontairement son emploi, lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale, lorsqu'un employé est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de dix (10) jours de l'avis de rappel. (L'avis de rappel est fait par courrier recommandé avec copie au Comité,) ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.

17.02 Priorité

Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et la compétence sont égales, auront la préférence du choix 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.

Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de s'assurer du bon rendement de sa production et d'une distribution de son complément de personnel sur toutes les équipes afin d'obtenir un rendement efficace en tout temps de tout son outillage.

Cette entente est aussi valable pour le choix de la cédule de vacances.

SECTION 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

a) Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, il doit aussi convoquer un membre du comité. L'Employeur informe par écrit le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en donne copie au comité.

b) Tout employé voit son dossier considéré comme intact si aucune offense n'est commise durant la période de six (6) mois qui suit l'imposition de la dernière mesure disciplinaire.

c) A la signature de cette convention, de nouveaux dossiers seront fait, et les anciens ne seront plus valable.

SECTION 19 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

19.01 Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Première étape:

Tout employé accompagné, s'il le désire, d'un membre du comité, peut présenter un grief écrit à son supérieur immédiat pourvu que ce soit fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'origine ou la connaissance dudit grief; celui qui allègue avoir eu connaissance d'un grief après l'événement qui lui a donné lieu, doit le prouver. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse dans les deux (2) jours ouvrables. Le grief doit être signé par l'employé concerné et contresigné par le comité. Le grief écrit doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief et le correctif demandé.

Deuxième étape:

A défaut d'une entente, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, l'employeur et le Comité fixeront une rencontre afin de tenter de trouver une solution au grief.

Troisième étape:

A défaut d'une entente, le grief peut être référé à l'arbitrage, selon les dispositions du présent article dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

19.02 Les délais prévus à cet article sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.

19.03 Règlement

Tout règlement d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, doit faire l'objet d'un écrit signé par elles: tel règlement lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause; un tel règlement constitue un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être par la suite invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

19.04 Arbitrage

a) Tout grief référé à l'arbitrage doit être entendu par un arbitre choisi de consentement des deux (2) parties parmi les personnes formant le rôle ci-après:

- Me André Sylvestre
- Me Jean-Guy Clément
- Me Jean-Yves Durand

b) A défaut d'entente, le grief est référé à un arbitre choisi par rotation à même les personnes formant le rôle donné ci-avant et selon la séquence d'appel y incluse.

c) Si aucun des arbitres prévus au paragraphe a) n'est capable d'agir et que les parties ne peuvent s'entendre sur un remplaçant, une demande est alors faite au Ministère du travail d'en nommer un d'office.

d) Tout membre du rôle des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir comme arbitre dans les soixante (60) jours suivant la demande qui lui est faite ne sera pas de nouveau requis d'agir avant que son nom ne revienne le premier sur la liste par suite de rotation régulière du rôle, à moins d'entente contraire entre les parties.

19.05 Juridiction de l'Arbitre

a) L'arbitre doit rendre ses décisions dans les trente (30) jours suivants, en se basant sur les dispositions de la présente convention collective et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions n'y ajouter quoi que ce soit.

b) Dans les griefs concernant les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre aura le droit soit de rendre effective la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision équitable, le tout conformément à l'article 100.13 du code du travail.

19.06 Sentence

La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.

19.07 Honoraires

Les honoraires et frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, selon les barèmes convenus au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. Pour le reste, le Syndicat et l'Employeur assument leurs dépenses respectives.

19.08 Dans le cas d'un grief relatif d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit prouver les faits qui sont à l'origine de cette mesure disciplinaire.

SECTION 20 - TAUX SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire se définit comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail d'une journée d'un employé. Ce temps devra être payé au taux supplémentaire, lequel ne sera pas moins que le taux et demi, pour les trois (3) premières heures et taux double pour les heures suivantes.

SECTION 21 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.

21.02 Congés fériés

Tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels est payé temps double dès la première heure et pour une durée minimale de trois (3) heures en plus de la paye pour la fête.

21.03 Congés hebdomadaire

Un employé ne peut être appelé au travail un samedi ou un dimanche pour moins de trois (3) heures.

Tout travail exécuté un samedi ou un dimanche sera payé temps double dès la première heure.

21.04 Rappel au travail

Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail à temps double de son taux régulier de salaire. Cet article ne s'applique pas dans le cas de travail supplémentaire exécuté immédiatement avant les heures normales de travail.

SECTION 22 - TRANSFERT, SALAIRES

22.01 Transferts temporaires

Le contremaître peut effectuer des transferts temporaires d'un travail à un autre afin de rencontrer les besoins de la production.

22.02 Salaires

Les paies sont distribuées au plus-tard le jeudi après-midi pour les heures de la semaine précédente pour l'équipe de jour, et le mercredi soir pour l'équipe de soir et de nuit.

SECTION 23 - ARMOIRE

La direction s'engage à fournir à chaque employé régulier une armoire individuelle.

SECTION 24 - HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail sont de trente-cinq (35) heures par semaine soit: cinq (5) jours de sept (7) heures du lundi au vendredi.

Les heures de travail pour le camionneur, l'expéditeur (seulement) sont de quarante (40) heures par semaine soit: cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi.

Les heures pour les équipes s'échelonnent comme suit:

Equipe de jour:

8:00 heures à 10:00 heures: travail
10:00 heures à 10:10 heures: repos
10:10 heures à 12:00 heures: travail
12:00 heures à 12:30 heures: repos
12:30 heures à 14:00 heures: travail
14:00 heures à 14:10 heures: repos
14:10 heures à 15:30 heures: travail

Exception faite pour le camionneur qui débute à 8:00 heure et termine à 16:30 heure, et l'expéditeur (seulement) qui débute à 7:30 heure et termine à 16:00 heure.

Equipe de soir:

15:30 heures à 17:30 heures: travail
17:30 heures à 17:40 heures: repos
17:40 heures à 19:30 heures: travail
19:30 heures à 20:00 heures: repos
20:00 heures à 21:50 heures: travail
21:50 heures à 22:00 heures: repos
22:00 heures à 23:00 heures: travail

Equipe de nuit:

23:00 heures à 1:00 heure : travail
1:00 heure à 1:10 heure : repos
1:10 heure à 3:00 heures: travail
3:00 heures à 3.30 heures: repos
3:30 heures à 5:20 heures: travail
5:20 heures à 5:30 heures: repos
5:30 heures à 6:30 heures: travail

SECTION 25 SALAIRE

1983

Compagnon 1 : \$15.00

Compagnon 11: \$ 9.00

Apprentis: (selon l'échelle section 16)

Expéditeur: \$10.20

Chauffeur: \$11.40

Filleur: 45% du salaire des Compagnons 1.

Aide général: \$ 6.00 pour les réguliers
\$ 4.50 aides à temps partiel

SECTION 26 - PRIMES D'EQUIPE (SOIR ET NUIT)

1983

Compagnon 1 : \$0.95

Compagnon 11 : \$0.80

Apprentis: (selon l'échelle section 16)

Filleurs: \$0.45

Aides généraux:\$0.40 réguliers et partiels

Expéditeur: \$0.60

Chauffeur: \$0.60

.../13

SECTION 27 - CONGES FERIES

27.01 Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et ses clients s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur. Ces fêtes sont payables aux employés réguliers seulement. Si ces fêtes ont lieu durant la fin de semaine, la direction pourra choisir entre la journée qui précède ou celle qui suit. Il est entendu que l'Employeur donnera un préavis de deux (2) semaines de la date où le congé payé sera observé.

- a)
- Jour de l'an
 - Lendemain du jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine
 - Saint-Jean Baptiste
 - Jour du Canada
 - Fête du travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Congé mobile (1)

b) L'indemnité du congé est égale au salaire régulier (incluant la prime de soir et de nuit) que l'employé aurait gagné pour une journée de travail normale.

c) Droit à la rémunération

Pour avoir droit à la rémunération ci-haut mentionnée pour les congés fériés, l'employé doit à moins qu'il ne soit malade ou que l'Employeur n'ait excusé son absence, travailler toute la journée de travail qui précède et toute la journée de travail qui suit le jour où la fête est observée.

L'employé malade ou absent ne reçoit la rémunération prévue au paragraphe précédant que dans les cas où son absence a une durée de moins de dix (10) jours ouvrables précédant ladite fête; de plus l'employé malade doit produire un certificat médical justifiant son absence.

- d) Les employés ont droit à un congé mobile par année, compris entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. La date du congé mobile de chaque employé est déterminée par entente mutuelle avec la direction. Il est entendu que deux employés (ou plus) ne peuvent s'absenter le même jour.

Seul les employés ayant complété une année d'ancienneté, ont droit au congé mobile. Il y aura perte du congé mobile en cas de départ ou de congédiement.

Il est entendu que ce congé mobile pourra être remplacé par un congé fixe, si les parties aux conventions collectives de l'industrie de l'Imprimerie en déterminent un nouveau.

Seuls les employés réguliers ont droit au paiement des congés; toutefois, l'employé régulier qui complète sa période de probation a droit au paiement rétroactif des congés survenus pendant sa période de probation.

27.02

Travail

Tout travail exécuté pendant les jours fériés ci-haut mentionnés et les jours observés comme tels sera régi par la clause de temps supplémentaire.

27.03

Congé durant les vacances annuelles

L'employé a droit au paiement du congé férié ou à la remise du congé à une date ultérieure, seulement s'il y a entente entre l'Employeur et l'employé. Cette entente doit être prise avant le départ de l'employé pour ces vacances annuelles. A défaut d'entente mutuelle, l'employé recevra le paiement dudit congé.

SECTION 28 - CONGES FAMILIAUX

28.01 Décès

- a) Dans le cas du décès de son conjoint avec qui il cohabite, l'employé aura droit à cinq (5) jours de congés payés compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Note (1) Est considéré comme conjoint de droit commun, les personnes qui cohabitent depuis plus de trois (3) ans ou un (1) an, si un enfant est issu de leur union.

- b) Dans le cas du décès de la mère, le père, le fils, la fille, la soeur, le frère, le conjoint du père ou de la mère, le père ou la mère du conjoint avec qui il cohabite, l'employé aura droit à trois (3) jours de congés payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement. Voir note (1).

Note (2) Les congés pour décès énumérés ci-haut débiteront le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles, sauf s'il s'agit du décès du conjoint, et ces congés ne s'appliqueront pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois (3) jours.

- c) Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, le congé se limitera à une (1) journée pour assister aux funérailles. Voir note (1)

SECTION 29 - CONGES SPECIAUX

29.01 Convocation de la cour

L'Employeur paiera à un employé (sauf s'il s'agit d'un employé embauché sur une base temporaire), assigné à servir à titre de juré ou de témoin, pour chaque jour de service, la différence entre le taux horaire régulier de son équipe pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé sur son équipe régulière, mais pas plus d'une équipe complète, et la rémunération accordée pour avoir servi à titre de juré ou de témoin. L'Employé devra présenter une preuve à l'effet qu'il a servi à titre de juré ou de témoin, de même que de la rémunération reçue.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur ne sera pas tenu de payer la différence du salaire dans le cas où l'employé serait assigné à témoigner dans une cause où lui-même, l'Employeur ou le Syndicat sont parties au litige.

29.02 Conditions d'application

Pour avoir droit au bénéfice prévu à l'article précédent, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) avertir le contremaître et le délégué aussitôt qu'il reçoit sa convocation.
- b) de retourner au travail pour l'unité de travail suivante, dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.
- c) si l'employé est excusé de la fonction de juré ou de témoin pour une demi-journée ou plus, il devra retourner à l'atelier pour y compléter son équipe normale.

SECTION 30 - ELECTIONS

L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans solde à tout employé qui désire se présenter comme candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.

SECTION 31 - VACANCES

- 31.01 a) L'Employeur accordera aux employés régis par la présente convention, des vacances annuelles conformément au tableau suivant, selon leur ancienneté au 30 avril:

Employés à temps partiel: 4% du salaire brut.

Moins d'un an de service: 1 jour par mois maximum 10 jours en temps et 4% du salaire brut en rémunération.

1 an à 3 ans :	2 semaines payées annuellement ou 4% du salaire brut, au plus avantageux.
3 ans à 10 ans :	3 semaines payées annuellement.
10 ans à 19 ans :	4 semaines payées annuellement.
19 ans et plus :	5 semaines payées annuellement.

- b) Les employés reçoivent la paie régulière à temps simple pour chacune des semaines de vacances. Le taux simple est calculé selon le salaire régulier de l'employé.

N.B.

Les modifications apportées au régime des vacances, ne s'appliquent qu'aux vacances auxquelles les employés auront droit à compter du 1er Mai 1984.

- c) En calculant la paie des vacances, le taux de nuit est ajouté proportionnellement au temps travaillé sur les équipes de nuit au cours de l'année servant au calcul des vacances, pourvu que l'employé ait travaillé au moins: trois mois pour avoir droit à une semaine au tarif de nuit s'il a droit à quatre semaines de vacances, quatre mois s'il a droit à trois semaines, et six mois s'il a droit à deux semaines, sur une équipe de nuit.
- d) Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conservent leurs crédits de vacances conformément à la durée de leur service auprès de l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.

<u>Durée de service:</u>	<u>Durée de l'absence:</u>
Un an de service mais moins de trois	30 jours ouvrables
Trois ans de service	40 jours ouvrables
Quatre ans de service	50 jours ouvrables
Cinq ans de service	90 jours ouvrables

Si la durée d'absence est prolongée, ils recevront l'indemnité de leur vacances selon l'échelle de pourcentage mentionnée à l'article 31.03.

31.02

Règlements

- a) Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.
- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

31.03

Départ

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier à lui, à son bénéficiaire, ou à ses ayants droits, comme suit:

Moins de trois années de service = 4% du salaire brut gagné.
Trois années de service mais moins de dix = 6% du salaire régulier gagné.

Dix années mais moins de 19 = 8 % du salaire régulier gagné.
Dix-neuf années et plus = 10% du salaire régulier gagné.

31.04 Cédules de vacances

- a) La cédule de vacances annuelles devra être préparée par le contremaître vers le 1er avril de chaque année et devra être affichée au plus tard le 1er mai.
- b) Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles entre le 1er juin et le 1er septembre. La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé.
- c) L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis d'une semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront.
- d) Dans le cas d'un manque de travail, la direction aura le choix de donner les 5e, les 4e et les 3e semaines de vacances plutôt que de faire des mises à pied.

31.05 Choix des périodes de vacances

L'ordre des priorités des employés sera déterminé par ancienneté compte tenu des besoins de la production.

31.06 Modification

Si un employé désire modifier ses choix de vacances, il devra en aviser le contremaître mais ne pourra déplacer aucun des choix précédemment fait par d'autres employés.

SECTION 32 - CONGES DE MALADIE

a) Avis

Tout employé absent à l'occasion de maladie ou d'accident devra avertir le contremaître dès qu'il pourra prévoir son absence.

- b) Il est convenu qu'un employé est obligé de produire un certificat médical lors d'une absence causée par la maladie, lorsque la direction en fera la demande.

SECTION 33 - CONGES DE MATERNITE

33.01 Non-discrimination

Il est interdit à l'Employeur d'exercer quelque forme de discrimination à l'endroit d'une employée pour le motif que celle-ci est enceinte.

33.02 Congé

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de l'ordonnance no. 17 relative aux congés de maternité.

33.03 Retour au travail

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de l'ordonnance no. 17 relative au retour des congés de maternité.

SECTION 34 - DUREE DE LA CONVENTION

34.01 Validité

- a) La présente convention lie, pendant toute sa durée les salariés représentés par le Comité et l'Employeur.
- b) Les parties s'entendent pour que les conditions de travail, prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

34.02 Durée


La présente convention à une durée d'une année, soit du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983.

Toutefois, les modifications apportées par la présente convention à la convention antérieure n'entrent en vigueur qu'à compter de la date de la signature, soit le16.AOUT..... 1983.

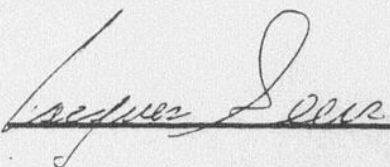
août Fait et passé ce 16 ième jour du mois de
1983.

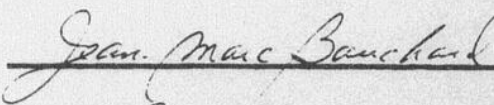
AUBIN SERVICE DE PLIAGE INC.

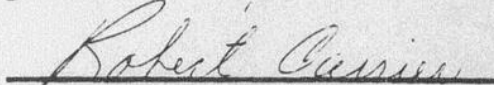
SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IM-
PRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
LOCAL 145.

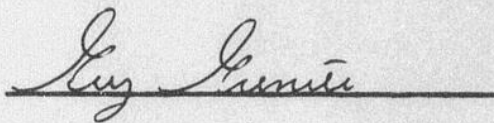



Jean Aubin

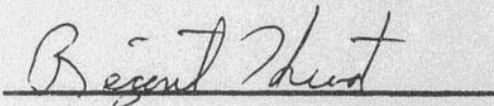














N.B.

Une rétroactivité de 7% du salaire brut, à partir du 1er janvier 1983, sera payée à tous les employés réguliers à l'emploi de Aubin Service de Pliage Inc. le jour de la signature de cette convention.

Le paiement de la rétroactivité ci-haut mentionné sera payable dans les trente (30) jours qui suivent, pour la période du 1er janvier 1983 à la date de la signature.