



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

31269-02

DÉPÔT

43315

Dépôt N°: 86 02 156

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

043315

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-17281-02
Date	Signature 85-11-11	Réception 86-02-17	Durée	Du 85-11-18	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Association des Employés de l'Imprimerie Laprairie 1000 rue de Sérigny, suite 515 Longueuil, Qué J4K 5B1	<input type="checkbox"/> Déposant Imprimerie Laprairie Enregistrée 399 rue des Conseillers Laprairie, Qué J5R 4H6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Brissette, St-Jacques, Trépanier et Lanarre, avocats 370 Ch. de Chambly, suite 200 Longueuil, Qué J4H 3Z6	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Céline Carette /sg</td> <td>86-03-03</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Carette /sg	86-03-03
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Carette /sg	86-03-03						

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

RECHERCHE

17281-02

(31269-02)

'86 FEV 17 10:27

1000
MONTREAL *of*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE L'IMPRIMERIE LAPRAIRIE

(ci-après appelée "l'Association")

ET

3141	01	01
------	----	----

IMPRIMERIE LAPRAIRIE ENR.

(ci-après appelée "l'Employeur")

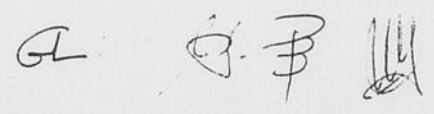
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

TABLE DES MATIERES

	<u>No. Page</u>
ARTICLE 1 - SECURITE D'ASSOCIATION	1 @ 4
- Buts	
- Reconnaissance d'Association	
- Délégués et procureurs	
- Régime de sécurité associative	
- Non-discrimination	
ARTICLE 2 - DROIT DE GERANCE	5
ARTICLE 3 - RECRUTEMENT ET PERIODE D'ESSAI	6 @ 7
ARTICLE 4 - ANCIENNETE	8 @ 10
- Ancienneté générale	
- Ancienneté départementale	
ARTICLE 5 - NOMINATION TRANSFERT	11
ARTICLE 6 - SECURITE D'EMPLOI	12 @ 15
- Changements technologiques	
- Travaux à forfait et/ou faits à l'extérieur	
- Réduction de travail	
- Rappel	
- Paye de séparation	
ARTICLE 7 - DESCRIPTION DES TACHES ET ATTRIBUTIONS	16 @ 21
- Compagnon	
- Apprenti	
- Contremaître	
- Chef d'équipe	
- Assistant-pressier	
- Margeur	
- Département	
- Apprentissage	
- Travail à la pièce	
- Outils de l'équipement	
- Opération de l'équipement	
- Accidents de travail	
- Etude - perfectionnement	

GL 

	<u>No. Page</u>
ARTICLE 8 - VACANCES ET CONGES	22 @ 28
- Vacances	
- Ancienneté générale	
- Congés fériés	
- Congés sociaux	
- Congés de maternité	
- Congés de maladie	
- Assurance collective	
- Fonds de pension	
 ARTICLE 9 - CONGE SANS SOLDE	 29
 ARTICLE 10 - HORAIRE DE TRAVAIL	 30 @ 32
 ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	 33 @ 34
 ARTICLE 12 - SALAIRES	 35 @ 37
- Taux de salaire horaire des compagnons	
- Taux de salaire horaire des apprentis et "aide-général"	
- Prime de soir et de nuit	
- Jour de paye	
 ARTICLE 13 - GRIEF ET ARBITRAGE	 38 @ 41
 ARTICLE 14 - PORTEE ET DUREE DE LA CONVENTION . .	 42
 - SIGNATURES	
- LISTE D'ANCIENNETE - Annexe "A"	



1.01

Buts

La présente convention a pour but de promouvoir:

- a) des relations ordonnées et harmonieuses entre les parties contractantes;
- b) la compétence professionnelle de même qu'un certain nombre de règlements favorisant l'ordre, la discipline et l'efficacité dans les opérations de l'entreprise soumise à la présente convention;
- c) le règlement prompt et équitable de toute plainte et grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention.

1.02

Reconnaissance d'Association

L'Employeur reconnaît officiellement l'Association des Employés de l'Imprimerie Laprairie comme agent exclusif de négociation et s'engage à traiter avec elle sur la base de l'atelier fermé, c'est-à-dire à n'employer comme employé régulier que des membres en règle de cette association pour toutes les unités pour lesquelles l'Association détient un certificat de reconnaissance.

1.03

Délégués et procureurs

- a) Aux fins d'application de la présente convention, l'Association nommera un délégué d'atelier. Ce délégué sera le Président ou en son absence le Vice-président et il aura pour tâche de veiller à l'application de la convention collective et comme tel fera toutes les recommandations nécessaires lorsqu'il y a des griefs, des plaintes et des problèmes à discuter.
- b) Lorsqu'il y aura des rencontres aux fins de discuter des sujets mentionnés au paragraphe précédent, le délégué d'atelier pourra se faire accompagner du délégué de département, s'il y a lieu, et/ou de tout salarié concerné pour tel grief, telle plainte ou tel problème.

GL

P

JH

c) De plus, l'Association nommera un procureur qui pourra à toute étape et à tout moment, lorsque nécessaire, faire les représentations nécessaires à l'Employeur ou au Conseil d'arbitrage.

1.04 L'Association s'engage, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, à faire parvenir à l'Employeur le nom du délégué d'atelier et des délégués de département, s'il y a lieu, ainsi que la date de leur entrée en fonction comme délégués de l'Association.
(Maximum de quatre (4))

1.05 Le procureur aura le droit de pénétrer dans l'atelier durant les heures régulières de travail. Toutefois, il devra aviser la direction de sa présence et du motif de sa présence, vingt-quatre (24) heures à l'avance.

1.06 En tout temps, l'employé pourra se faire représenter par l'Association ou par le procureur de l'Association dans ses relations avec l'Employeur.

1.07 L'Employeur doit fournir un tableau dans un endroit à la satisfaction mutuelle des parties, où peuvent être exposés les avis de l'Association.

Régime de sécurité associative

1.08 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire des employés couverts par l'accréditation le montant de la cotisation décrétée par l'Association et de remettre le montant ainsi perçu à l'Association.

1.09 La retenue des cotisations sera faite à même la paye de l'employé par l'employeur et remise à l'Association au plus tard le quinze (15) du mois suivant par chèque à l'ordre de l'Association.

GL

Ⓡ

- 1.10 L'Employeur signalera dans un délai de cinq (5) jours ouvrables les changements survenus dans le personnel couvert par l'accréditation avec les détails pertinents.
(Salaires-fonctions)
- 1.11 La déduction de la cotisation sera répartie également sur les quatre (4) premières semaines du mois.
- 1.12 Aux fins d'application du présent article, la cotisation est la somme qui est indiquée à l'Employeur par avis écrit de l'Association. Cet avis prend effet à partir de la deuxième paye suivant la réception de l'avis par l'Employeur.
- 1.13 Lorsque l'Employeur retient les services d'un employé régulier à temps partiel, c'est-à-dire d'un employé qui n'est appelé à travailler régulièrement qu'une partie de la semaine, cet employé doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale et la convention s'applique également à ce dernier.
- 1.14 Lorsque l'Employeur retient les services d'un employé occasionnel sur appel, cet employé doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale et la convention s'applique également à cet employé occasionnel sur appel, à moins de précisions contraires dans la convention collective.
- 1.15 Un employé occasionnel sur appel est un employé qui n'est pas assuré d'un travail régulier mais qui est embauché à l'occasion de travail nécessitant un surplus de main-d'oeuvre de façon irrégulière et cet employé est appelé pour accomplir ce travail contrat par contrat.

GL



1.16

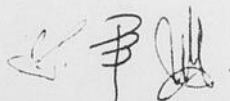
Non-discrimination

- a) L'Employeur, le salarié et l'Association conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition, exercée ou pratiquée par l'Employeur, le salarié, l'Association ou par aucun de leurs représentants à l'égard d'un salarié, en raison de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son âge, de sa langue ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Les exigences normales d'une tâche ne seront pas considérées comme des discriminations.
- b) L'entrée en vigueur de la présente convention ne doit donner lieu à aucun congédiement, mise à pied ou aucune autre sanction. Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne peut être prise contre un employé pour des actions ou des déclarations reliées à l'exercice de ses fonctions associatives ou de ses droits. Plus précisément, la participation d'un employé au mouvement associatif ou l'activité qu'il déploie en tant que membre ou dirigeant ne peuvent être cause de sanction, d'hostilité ni d'aucun préjudice contre lui.
- c) L'Employeur n'exercera aucune discrimination au niveau de l'embauche, de l'emploi, de la classification, de la rémunération, contre une personne souffrant d'une infirmité lorsque celle-ci n'empêche pas le salarié de remplir les exigences normales de la tâche telles que généralement reconnues dans l'industrie de l'imprimerie.

GL... 

- 2.01 L'Association reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'exercer toutes les fonctions relevant de la direction du personnel ou de la gestion et de l'administration de ses affaires.
- 2.02 L'exercice par l'Employeur de l'un quelconque des droits de la direction doit être en conformité avec les dispositions de cette convention et est sujet au droit de tout salarié qui se croit lésé ou de l'Association de loger un grief de la manière prévue expressément dans la présente convention.
- 2.03 La convention collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'entreprise.

GL



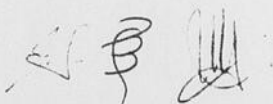
- 3.01 En cas de besoin de main d'oeuvre, l'Employeur et l'Association pourront suggérer des candidats. Il est entendu que l'Employeur transmettra par écrit à l'Association toutes informations pertinentes quant au choix du candidat.
- 3.02 Dans tous les cas, l'Employeur fournira immédiatement au représentant de l'Association les nom, prénom et classification de la personne ainsi engagée.
- 3.03 La période d'essai est telle que spécifiée ci-après:
- a) Tout nouvel employé régulier sera à l'essai pendant une période pouvant aller jusqu'à soixante (60) jours ouvrables travaillés mais adhèrera à l'Association dès son premier jour de travail;
 - b) En tout temps durant cette période, l'Employeur pourra mettre fin à l'engagement de l'employé.
- 3.04 La période d'essai pourra être prolongée par tranche pouvant aller jusqu'à vingt (20) jours ouvrables travaillés chacune avec un maximum de cent vingt (120) jours ouvrables à la condition que l'Employeur fasse parvenir à l'Association un avis écrit en ce sens, stipulant les motifs de telle requête.
- 3.05 Dans tous les cas, advenant l'embauche de l'employé régulier au terme de sa période d'essai, toutes les clauses de la convention sont rétroactives à la première journée de sa période d'essai au service de l'Employeur.

CL

B

3.06

A la fin de la période d'essai, l'Employeur fera signer à l'employé la formule de "retenues d'Association" qu'il gardera au dossier de l'employé; la carte d'assurance et toute autre formule jugée nécessaire par l'Association qu'il lui fera parvenir après la période d'essai. Il est entendu que l'Employeur doit déduire le montant de la cotisation dès le premier jour de travail de tout nouveau salarié qu'il subisse ou non une période d'essai.

GL 

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention:

- a) l'ancienneté générale signifie la durée totale des services d'un employé régulier depuis la première journée de sa période d'essai au service de l'Employeur;
- b) l'ancienneté de département signifie la durée totale des services d'un employé régulier dans un département depuis la date où il a accédé à une des fonctions de ce département en tant qu'employé régulier.

4.02 a) Ancienneté générale

L'ancienneté générale s'applique pour le calcul des avantages sociaux ou des bénéfices marginaux prévus à la présente convention de même que les transferts d'un département à l'autre pourvu que l'employé régulier ayant plus d'ancienneté générale puisse accomplir les exigences normales de la tâche.

b) Ancienneté départementale

L'ancienneté départementale s'applique dans les cas suivants:

- i) Promotion: c'est-à-dire le transfert à un poste couvert par l'accréditation mieux rémunéré dans le même département pourvu que l'employé régulier qui postulé ce poste puisse accomplir les exigences normales de la tâche concernée, en tenant compte du principe suivante: à compétence égale, l'ancienneté prime;
- ii) Mise à pied: pourvu que l'employé régulier ayant plus d'ancienneté départementale puisse accomplir les exigences normales de l'une des tâches qui demeurent et que toutes les tâches qui demeurent puissent être comblées;

GL. 

- iii) Choix de la période de vacances;
- iv) Temps supplémentaire: pourvu que l'on ne déplace pas un employé régulier de sa machine et du travail déjà commencé pour laisser la place à un employé régulier plus ancien.

- 4.03
- a) L'ancienneté générale et départementale se calcule de façon continue depuis le jour d'embauche.
 - b) Dans les cas suivants, l'ancienneté et les droits qui s'y rattachent se perdent:
 - i) départ volontaire;
 - ii) congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - iii) absence d'une durée supérieure à douze (12) mois suite à une mise à pied ou à une maladie.
 - c) Dans le cas suivant, l'ancienneté ne s'accumule pas mais est conservée et les droits qui s'y rattachent demeurent lors de la reprise du travail:
Une absence supérieure à soixante (60) jours suite à une mise à pied, maladie, congé sans solde ou congé de maternité.
 - d) L'ancienneté continue de s'accumuler pour une période de soixante (60) jours après la mise à pied, la maladie, le congé sans solde ou le congé maternité sans toutefois que l'employé puisse recevoir les bénéfices marginaux durant cette période. L'ancienneté continue cependant de compter pour le calcul proportionnel des vacances et les autres avantages qui y sont rattachés.

GL 

- 4.04 L'Employeur s'engage à tenir la liste d'ancienneté à jour et à l'afficher sur le tableau prévu au paragraphe 1.07 de la présente convention.
- 4.05 Un employé régulier qui consent à un transfert dans un autre département perd son ancienneté départementale dans le département d'où il part, tout en conservant, pour les autres avantages de la convention, son ancienneté générale dans l'entreprise; d'autre part, si un employé régulier est transféré sur décision de l'Employeur, il conserve pour une durée de trois (3) ans son ancienneté départementale dans le département d'où il part; il conserve également son ancienneté générale dans l'entreprise.
- 4.06 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la présente convention, l'Employeur établira et affichera les listes d'ancienneté générale et départementale sur le tableau prévu au paragraphe 1.07 de la présente convention. Il transmettra copie de ces documents à l'Association. Cette liste sera mise à jour au plus tard le 31 décembre de chaque année.
- 4.07 L'Association a vingt (20) jours ouvrables après l'affichage pour soumettre tout changement à cette liste. Tout désaccord concernant un changement peut être soumis à la procédure de grief.
- 4.08 Chaque fois que des changements parmi les salariés couverts par l'accréditation surviennent, lorsqu'il y a des départs, des nouveaux salariés entrés, des congédiements, des mises à la retraite, l'Employeur transmettra copie à l'Association. La même procédure de contestation que celle prévue au paragraphe 4.07 ci-dessus s'applique s'il y a lieu.

Q. A. B. J. L.

5.01

Chaque fois qu'un nouveau poste régulier, temporaire ou permanent est créé ou que l'Employeur décide de combler un poste régulier devenu vacant de façon permanente ou temporaire, l'Employeur, simultanément à son effort de recrutement extérieur, doit afficher un tel poste avant de le combler. Le poste doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables. A compétence égale, le poste est attribué à l'employé régulier ayant le plus d'ancienneté au niveau départemental puis au niveau général. Les conditions suivantes doivent être respectées:

- a) les salariés peuvent postuler pendant ces cinq (5) jours ouvrables;
- b) l'Employeur communique à l'Association les noms de tous les postulants;
- c) à la fin de l'affichage, il communique à l'Association le nom du candidat choisi;
- d) avant de combler un nouveau poste, l'Employeur accordera à deux (2) employés réguliers déterminés par l'Association, une période d'essai chacun de vingt-cinq (25) jours ouvrables travaillés successivement pour établir leur compétence.

5.02

- a) Aucun employé régulier ne subit de baisse de salaire par suite d'un déplacement causé par une mise à pied ou d'un transfert d'un département à un autre ou d'une mutation à l'intérieur d'un département, à moins d'une entente préalable entre l'Employeur et l'Association.
- b) Cependant, tout employé régulier qui est appelé à remplir temporairement un poste d'une autre fonction commandant un salaire de base supérieur reçoit pendant ce temps une indemnité correspondant à la différence entre son propre salaire et le salaire de base du poste de la fonction où il agit comme remplaçant.

GL



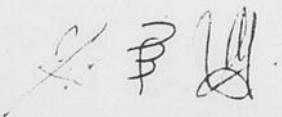
- 6.01 En cas de suspension, congédiement ou toute autre mesure disciplinaire, la preuve incombe à l'Employeur lors de l'arbitrage.
- 6.02 L'Employeur est tenu de faire parvenir au représentant de l'Association une copie de la lettre avertissant un employé régulier de la cessation de son emploi ou de son congédiement.
- 6.03 Pour prendre effet, tout avertissement doit être écrit et versé au dossier de l'employé couvert par l'accréditation dans les trois (3) jours suivants la connaissance par l'Employeur des faits l'étayant et l'Employeur fera part de cet avertissement à l'Association.
- 6.04 Tout employé couvert par l'accréditation peut consulter son dossier sur demande, une fois par mois. Il peut se faire accompagner par un représentant de l'Association.
- 6.05 Dans tous les cas de congédiement autres que disciplinaires, sauf dans les cas de congédiement pour suspicion de vol ou de voies de fait, tout salarié doit recevoir un préavis de cinq (5) jours ouvrables par écrit. L'employé qui ne reçoit pas ce préavis doit recevoir de l'Employeur une indemnité égale à cinq (5) jours de salaire en même temps que sa paye et en plus de tous les autres montants auxquels il a droit au terme de la convention et de la loi. La règle étant réciproque, si l'Employeur ne reçoit pas un préavis de cinq (5) jours, il a droit de retenir cinq (5) jours de salaire au salarié.

G

S. P. J.

Changements technologiques

- 6.06 Les parties reconnaissent que l'Employeur a l'obligation de se tenir au courant des développements technologiques et des nouveaux procédés. Quand les changements technologiques ont trait à l'automatisation et à la mécanisation de l'équipement à un degré où les fonctions des salariés sont substantiellement altérées ou même éliminées, l'Employeur et l'Association devront discuter de tels changements afin d'élaborer les programmes de recyclage et de réadaptation nécessaires.
- 6.07 a) L'Employeur avisera l'Association lorsqu'il fera installer un nouveau procédé ou machine dont l'opération n'est pas prévue à l'article des salaires.
- b) Si nécessaire, les parties aux présentes se rencontreront pour négocier les taux des salaires correspondant aux opérations des nouveaux procédés et ces taux seront en vigueur à compter de la date de l'assignation de l'employé à sa nouvelle fonction. Ces négociations ne s'appliqueront qu'à l'étude des nouveaux taux de salaire qui doivent être fixés pour les opérations des nouveaux procédés et sans préjudice à la convention présentement en vigueur.
- 6.08 Aucun employé régulier à temps partiel ou occasionnel sur appel ne doit être embauché pour la même fonction si, de ce fait, un employé régulier à temps plein est exposé à faire une semaine réduite ou être mis à pied.

GL 

Travaux à forfait et/ou
faits à l'extérieur

- 6.09 Aucun employé régulier n'est mis à pied du fait de l'exécution hors de l'atelier d'une partie ou de la totalité de travaux pouvant être exécutés à des coûts équivalents par les salariés de l'Employeur et pour lesquels il a l'équipement requis suffisant et disponible dans les délais nécessaires.
La preuve de l'insuffisance de l'équipement pour la partie ou la totalité du travail est à la charge de l'Employeur.

Réduction de travail

- 6.10 Si des mises à pied pour réduction du travail doivent survenir, elles doivent se faire en respectant les dispositions du paragraphe 4.02 b) ii.

Rappel

- 6.11 Les employés réguliers mis à pied ont priorité sur toute autre personne au moment du rappel à l'ouvrage et le rappel des employés réguliers se fera par ordre inverse de la mise à pied en tenant compte des tâches à accomplir.

Paye de séparation

- 6.12 Dans tous les cas de licenciement faisant suite à une réduction de travail, un changement technologique, une fermeture totale ou partielle, une suspension des opérations de l'Employeur ou un changement dans la structure juridique de l'Employeur et après application de toutes les dispositions de la convention se rapportant aux éventualités mentionnées plus haut, tout employé régulier à temps plein a droit, comme paye de séparation, à un montant tel que déterminé ci-après selon l'ancienneté générale accumulée.

GL P J

Ce montant lui est versé au moment convenu entre l'Employeur et l'employé à la discrétion de ce dernier mais au plus tard treize (13) mois après la séparation. Ce montant inclut tous les autres montants auxquels il a droit aux termes de la présente convention ou de la loi, autres que, vacances, jours de maladie accumulés et temps supplémentaire accumulé.

- | | | |
|----|---------------------|--------------------|
| a) | Ancienneté générale | Paye de séparation |
| | 6 mois à 1 an: | 1 semaine |
| | 1 an à 5 ans: | 2 semaines |
| | 5 ans à 10 ans: | 4 semaines |
| | 10 ans à 20 ans: | 8 semaines |
| | 20 ans et plus: | 10 semaines |
- b) Dans tous les cas, un employé régulier ne peut, sa vie durant, se faire payer plus de dix (10) semaines de paye de séparation, nonobstant les réengagements dont il aurait pu être l'objet.
- c) Il est entendu que chaque semaine de salaire sera payée au taux régulier en vigueur au moment de la séparation.

6.13 Aux fins d'application du paragraphe 6.12 ci-dessus, une mise à pied prolongée signifie une mise à pied devant durer ou qui dure six (6) mois ou plus. Si au moment du départ de l'employé régulier pour mise à pied, la durée n'est pas prévue ou prévisible, la prime de séparation doit lui parvenir au plus tard à la fin du délai prévu à l'article 6.12 en tenant pour acquit que le départ commence le jour de la mise à pied.

6.14 Les dispositions du paragraphe 6.12 s'appliquent à tout employé régulier qui quitte au moment où il prend sa retraite après trente-cinq (35) ans d'ancienneté générale.

GH B

7.01

Compagnon

Signifie un employé régulier qui a terminé l'apprentissage requis pour son métier aux termes de la présente convention.

7.02

Apprenti

Signifie un employé régulier qui n'a pas terminé l'apprentissage requis pour son métier aux termes de la présente convention.

7.03

Contremaître

Signifie un représentant de l'Employeur qui a le droit de suspendre, de congédier, qui ne peut, sauf au niveau de l'entraînement des employés, travailler dans le métier, qui est hors de l'unité de négociation.

- a) Il est entendu que seul le contremaître, dont un salarié relève est habilité à lui transmettre des ordres, des instructions, à surveiller son travail et au besoin à l'entraîner à accomplir ce travail.
- b) Un contremaître, qui était un employé régulier appartenant à l'unité de négociation avant d'accepter la fonction de contremaître, peut retourner à l'unité de négociation après sa démission comme contremaître et il y reprend son ancienneté générale et départementale telles qu'elles étaient au moment de quitter l'unité de négociation.

7.04

Chef d'équipe

Signifie un salarié couvert par l'unité d'accréditation qui coordonne et distribue le travail et peut travailler dans le métier. Il n'a cependant pas le pouvoir de congédier et de suspendre ou de prendre des mesures disciplinaires.

Q. R. B. J.

- a) Un salarié qui exerce cette fonction recevra une prime ajoutée au taux de son salaire payé dans ce département et cette prime sera négociée lors de l'embauche ou lors de la promotion à ce poste.
- b) Ce salarié est nommé par l'Employeur, suite à un affichage et en respectant les dispositions des paragraphes 5.01 et 5.02.
- c) Les parties conviennent que le travail de production dans une imprimerie est confié aux gens de métier concernés.

7.05

Assistant-pressier

Signifie un salarié qui, ayant atteint le deuxième semestre de la quatrième année de son apprentissage de pressier, agit comme deuxième pressier sur les presses qui commandent plus d'un pressier et attend à cette fonction une ouverture comme pressier.

7.06

Margeur

Signifie un salarié apprenti-pressier dans les deux (2) premières années d'apprentissage. Ses fonctions comprennent, outre l'apprentissage du métier, l'alimentation d'une presse. Lorsqu'un salarié margeur a terminé ses deux (2) premières années d'apprentissage sur les presses, il continue son apprentissage et son ascension dans l'échelle de l'apprentissage et reçoit la rémunération appropriée; mais si le margeur ne désire pas aller plus loin, son salaire maximum se fixe alors à soixante-quinze pour cent (75%) du salaire du compagnon de presse.

GL. K. B. J.

7.07 Département

Pour les fins d'application de cette convention, les départements sont identifiés comme suit:

- a) Conception:
Comprenant, sans s'y limiter, typographie, montage, plaques, composition (métal ou froid), maquette, caméra, tirage d'épreuves de reproduction, opérateur de photos, compositeur, correcteur d'épreuves lorsqu'il s'agit d'une personne de métier;
- b) Exécution:
Comprenant, sans s'y limiter, les presses à imprimer tous formats et tous procédés, à plateau ou cylindres, margées à feuille ou à bobine, imprimant sur papier ou autre matière;
- c) Finition:
Comprenant, sans toutefois s'y limiter, la reliure.

7.08 Toute personne participant à la production soit en travaillant sur une des machines, soit en exécutant une tâche ordinairement confiée à une personne de métier ou à un ouvrier spécialisé en imprimerie doit être considérée comme appartenant à un de ces groupes. Dans tous les cas douteux, l'Employeur et l'Association détermineront les départements auxquels les personnes concernées devront se rattacher.

- 7.09 a) Dans tous les cas de machines à unités multiples dont les opérations chevauchent les juridictions de départements, l'élément principal de la machine déterminera la juridiction.
- b) Aucun employé ne sera appelé à opérer plus d'une (1) machine à la fois.

GL S. B. J.

7.10 Apprentissage

La durée de l'apprentissage s'établit comme suit:

- a) dans le département de la conception: 4 ans;
- b) dans le département de l'exécution: 4 ans;
- c) dans le département de finition:
 - Reliure I: 4 ans;
 - Reliure II: 2 ans.

7.11 Dans la mesure du possible, l'Employeur verra à mettre à la disposition de l'apprenti tous les moyens en personnel et en matériel technique nécessaires à sa formation dans les limites de l'équipement de son atelier.

7.12 a) La durée de l'apprentissage pour un employé régulier se calcule à partir de la date de son embauche dans son département comme apprenti. Ainsi, lorsqu'en calculant à partir de cette date il a complété le nombre requis d'années d'apprentissage, il accède au salaire du compagnon.

b) Dans le calcul des années d'apprentissage, le nombre des jours travaillés incluant les journées fériées sont comptés.

7.13 Le nombre maximum d'apprentis pour chaque département s'établit comme suit:

- a) Département de la conception et de l'exécution:
 - pour un compagnon, un apprenti;
 - pour deux compagnons, deux apprentis;
 - pour trois ou quatre compagnons, trois apprentis;
 - pour cinq, six ou sept compagnons, quatre apprentis.

Handwritten signatures and initials:
A. E. B. W.

- b) Département de la finition:
- i) Reliure I: pour un ou deux compagnons, deux apprentis, et ainsi de suite;
 - ii) Reliure II: pour un ou deux compagnons, deux apprentis, et ainsi de suite.
- c) Département de l'exécution:
pour chaque compagnon, un apprenti.

7.14 Un apprenti arrivé à six (6) mois avant le terme de son apprentissage peut être considéré comme un compagnon pour le calcul du quota des apprentis; et s'il est considéré comme tel, il reçoit le salaire du compagnon.

7.15 L'apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son apprentissage et tous les règlements, heures de travail et conditions qui s'appliquent aux compagnons s'appliquent aux apprentis.

7.16 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'embauche de l'apprenti salarié, l'Employeur et l'Association établiront conjointement sa classification selon ses années d'expérience.

7.17 Travail à la pièce
Aucun travail à la pièce ne sera toléré.

7.18 Outils et équipements
Les outils nécessaires à l'exécution du travail seront fournis par l'Employeur et les salariés en feront bon emploi.

GL



7.19 Opération de l'équipement

Aucun employé ne peut en aucun temps travailler seul dans l'atelier sans qu'il y ait quelqu'un d'autre dans le département ou à portée de voix.

7.20 Accidents de travail:

Un salarié qui ne peut être réembauché ou remplacé a droit à l'application des dispositions du paragraphe 6.12.

7.21 Etude - perfectionnement

L'Employeur doit rembourser, à tout employé régulier qui en formule la demande, les frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure. Ce remboursement est sujet à la présentation d'une preuve de succès raisonnable aux examens et d'une attestation d'un taux de présence minimum de quatre-vingts pourcent (80%).

7.22

Si un employé régulier consent à suivre un cours demandé par l'Employeur, les frais d'inscription de scolarité et de déplacement en surplus de ses frais normaux sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu pendant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours. Le tout, sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, l'Association et l'employé.

Ce remboursement est sujet à une attestation de présence de cent pourcent (100%) à ces cours. La rémunération de l'employé se compte de la même façon que s'il était au travail.

GL. 

8.01

Vacances

Tout employé régi par la présente convention a droit à des vacances payées basées sur le taux de son salaire réel en tenant compte du tableau suivant:

<u>Ancienneté générale</u>	<u>Durée</u>	<u>Paye</u>
Tel qu'établi à l'article 4.02 a) au 1er juin courant	En nombre de jours ouvrables	En % du salaire effectivement gagné tel qu'établi selon 8.02 a)
Moins de 2 ans	10 jours	4%
Plus de 2 ans et jusqu'à dix (10) ans de service inclusivement	15 jours	6%
Onze (11) ans et plus	20 jours	8%

8.02

- a) Le salaire, effectivement gagné, comprend les vacances, fêtes, congés sociaux et temps supplémentaire payés au cours de l'année, tel que calculé et inscrit sur les formules TP4 et T4 au 31 décembre de l'année écoulée.

Q. L. B. J.

- b) Les employés ayant moins de six (6) mois d'ancienneté auront le choix de reporter leur paye de vacances à l'année suivante.
- c) La paye de vacances sera versée à la première échéance chronologique de l'une (1) des trois (3) dates suivantes:
 - le vendredi précédant la fermeture annuelle, s'il y a lieu, de l'atelier pour les vacances;
 - le vendredi le plus près, avant ou après le 15 juillet de chaque année;
 - la cessation d'emploi définitive d'un employé.

8.03

- a) L'Employeur, après avoir consulté l'Association, doit annoncer, au plus tard le 1er mai, les dates de vacances et de la fermeture de l'atelier, s'il y a lieu.
- b) Pour le temps des vacances qui reste au salarié, il sera pris à un ou plusieurs autres moments, après entente entre l'Employeur et le salarié.
- c) Tout salarié doit prendre les vacances auxquelles il a droit dans l'année courante et il est interdit de les payer sans qu'elles ne soient prises.

8.04

Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il doit recevoir pour tenir lieu de vacances, un montant proportionnel à la période écoulée depuis le début de l'année de référence.

GL R B

8.05

Congés fériés

- a) Les jours suivants ou les jours observés comme tels, sont des congés payés selon le nombre d'heures qu'ils comportent dans la semaine régulière de travail:
- le premier de l'An
 - le lendemain du Jour de l'An
 - le Vendredi-Saint
 - la Fête de la Reine
 - la Saint-Jean-Baptiste
 - la Fête du Canada
 - la Fête du Travail
 - le jour d'Action de Grâces
 - le jour de Noël
 - le lendemain du jour de Noël
- b) Après entente entre l'Employeur, les employés et l'Association, une autre journée ouvrable peut être substituée à l'une de ces fêtes.

8.06

- a) Le paiement des fêtes ci-dessus est garanti, même si l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche. Dans ce dernier cas, une entente doit être conclue entre l'Employeur et l'Association et le congé est accordé soit le vendredi précédent, soit le lundi suivant, à l'exception du lendemain de Noël et du lendemain du jour de l'An, lesquels ne seront pas payés s'ils tombent un samedi ou un dimanche. Cette entente est valable pour la durée de la convention collective. Le choix fait au moment de l'entente, soit le vendredi ou le lundi, pose la règle qui doit être observée constamment par la suite, sauf entente particulière écrite entre les parties.

Gr. H. B. 11

- b) Pour avoir droit au paiement des jours de congé prévus au paragraphe 8.05, l'employé régulier doit travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant ce ou ces congés, à moins qu'il ne soit absent pour un congé, une absence prévue à la présente convention ou une absence sans solde (autre qu'une mise à pied ou d'un congé de maternité) autorisée au préalable par l'Employeur.

8.07 Lorsqu'un ou plusieurs des jours de congé payés prévus au paragraphe 8.05 tombent durant les jours de vacances de l'employé régulier, ce dernier a droit à une ou des journées additionnelles de vacances payées selon les provisions de la clause 8.06 ou à un montant équivalent en argent, pour chaque jour visé.

8.08 Lorsqu'aucun travail n'est exécuté l'un ou l'autre des jours de fête prévus à l'article 8.05 a) ou les jours observés comme tels, l'employé régulier sera payé au taux des heures régulières d'une journée de travail.

8.09 Congés sociaux

Un employé régulier pourra bénéficier de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable dans les cas suivants:

- a) Décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère: trois (3) jours à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles;
- b) Décès d'un frère, d'une soeur, de beaux-parents: deux (2) jours, à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles.
- c) A la naissance ou l'adoption d'un enfant: une (1) journée.

GL. 

8.10 Un employé régulier doit avoir complété une période de vingt (20) jours d'emploi pour avoir droit aux congés sociaux mentionnés au paragraphe précédent.

8.11 Congés de maternité

Toutes les employées régulières enceintes bénéficient des avantages suivants, sans solde, en plus de celui prévu à l'article 8.09 c):

a) Elle peut quitter son emploi à n'importe quel moment sur recommandation de son médecin traitant et à n'importe quel moment à partir du septième mois.

b) Après la naissance, sur présentation d'un billet de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie, l'employée régulière reprend son poste. Sauf entente avec l'Employeur, elle devra toutefois reprendre son travail au plus tard le quarante et unième jour ouvrable après la naissance de son enfant, à moins de complications médicales pour elle ou son enfant. Dans un tel cas, son congé sera prolongé jusqu'à rétablissement complet tel qu'attesté par un billet du médecin traitant.

c) Cet article devra se lire en conformité avec les normes du travail du Québec.

8.12 Congés de maladie

a) Il sera versé au crédit de chaque employé régulier, une semaine (37 heures et demie) de congé de maladie, à raison de sept heures et demie (7.5) par cinquante jours ouvrables travaillés à partir du 1er janvier de chaque année.

GL. A B J

- b) Ces congés de maladie sont accumulables d'une année à l'autre et monnayables au moment du départ au taux de salaire en vigueur lorsqu'ils ont été acquis. Toutefois, l'employé régulier pourra se faire rembourser ses jours accumulés vers le premier janvier de chaque année, à son choix, jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37.5).
- c) Aux fins de paiement des congés de maladie, un employé régulier a droit à tous les jours ou fractions de jours correspondant au nombre de jours travaillés. La comptabilité des congés de maladie utilisés sera faite en terme de temps réel d'absence de l'employé régulier.
- d) Les jours de congé de maladie ne peuvent être utilisés qu'en cas d'absence effectivement causée par une maladie ou un accident.

8.13 L'Employeur accordera les congés demandés, sans rémunération, aux délégués désignés par l'Association pour participer aux activités des organismes auxquels elle est affiliée. De plus, il accordera avec solde le temps requis pour participer à la négociation de la convention collective de travail, si celle-ci a lieu durant les heures régulières de travail des délégués désignés, à condition que seulement deux (2) employés de l'entreprise s'absentent à la fois et que l'Employeur en soit avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance.

8.14 Assurance collective

- a) L'Employeur administrera le plan qu'a choisi l'Association pour ses membres. Toute modification à ce plan qui augmenterait la contribution réelle de l'Employeur devra faire l'objet d'une entente entre l'Association et l'Employeur avant d'entrer en application.

GL. 

- b) La contribution totale de l'Employeur pour le plan s'établira à cinquante pourcent (50%) du montant de la prime.

8.15

Fonds de pension

- a) Le fonds de pension contributoire et obligatoire qui existe présentement entre les parties contractantes continuera d'être appliqué.
- b) Toute modification à ce plan qui augmenterait la contribution réelle de l'Employeur devra faire l'objet d'une entente entre l'Association et l'Employeur avant d'entrer en application.

GL. ~~SA~~ B III

- 9.01 L'employé régulier qui désire un congé sans solde en fait la demande à la Direction. Si ce congé est pour plus de cinq (5) jours ouvrables, la demande doit être faite par écrit. L'Employeur pourra accorder un congé sans solde s'il juge que le motif est légitime et la durée raisonnable eu égard aux circonstances, mais l'employé n'aura pas le droit aux bénéfices marginaux pendant son absence autorisée.
- 9.02 Tout congé accordé en vertu de l'article 9.01 sera accordé par écrit et devra être employé aux fins auxquelles il est accordé.
- 9.03 Un employé régulier qui est empêché de retourner à son travail à l'expiration d'un congé sans solde de plus de cinq (5) jours ouvrables, doit en avertir son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures avant la fin de son congé.

AL. 

- 10.01
- a) La semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37.5) réparties en cinq (5) périodes de sept heures et demie (7.5) sur cinq (5) jours, si possible du lundi au vendredi, pour l'équipe de jour.
 - b) La semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37.5) réparties en cinq (5) périodes de sept heures et demie (7.5) sur cinq (5) jours, si possible du lundi au vendredi, pour l'équipe de soir.
 - c) La semaine régulière de travail sera de trente-cinq heures (35) réparties en cinq (5) périodes de sept heures (7) sur cinq (5) jours, si possible du lundi au vendredi, pour l'équipe de nuit.
 - d) Nonobstant ce qui précède, la semaine régulière de travail des employés réguliers à temps plein demeure du lundi au vendredi.
- 10.02
- a) Les heures régulières de travail pour l'équipe de jour seront de sept heures (07:00) à midi (12:00), avec un temps d'arrêt de vingt (20) minutes, de neuf heures quinze (09:15) à neuf heures trente-cinq (09:35) et de treize heures (13:00) à quinze heures trente (15:30). A moins d'entente spéciale entre les parties, il sera accordé une heure (1) pour le repas du midi, sans solde.
 - b) Les heures régulières de travail pour l'équipe de soir seront de quinze heures trente (15:30) à vingt heures trente (20:30), avec un temps d'arrêt de vingt (20) minutes, de dix-sept heures quarante-cinq (17:45) à dix-huit heures cinq (18:05) et de vingt et une heures (21:00) à vingt-trois heures trente (23:30). A moins d'une entente spéciale entre les parties, il sera accordé une demi-heure (1/2) heure pour le repas du soir, sans solde.

Gr

F

L

- c) Les heures régulières de travail pour l'équipe de nuit seront de vingt-trois heures (23:00) à quatre heures (04:00), avec un temps d'arrêt de vingt (20) minutes, de une heure quarante-cinq (01:45) à deux heures cinq (02:05) et de quatre heures trente (04:30) à sept heures (07:00). A moins d'entente spéciale entre les parties, il sera accordé une demi-heure (1/2) pour le repas de nuit, sans solde. "

10.03 Les employés réguliers ayant le plus d'ancienneté départementale ont priorité pour travailler sur l'équipe de jour, mais en tenant compte de la tâche à accomplir.

10.04 a) Lorsqu'un employé régulier (ou le représentant de l'Association dans le cas d'absence d'un employé de son domicile) n'a pas été averti d'un transfert d'une équipe de travail à une autre (jour, soir, nuit) ou d'un changement d'horaire au moins la veille et qu'il se présente normalement au travail, la journée complète de travail lui sera payée. Ces heures de pénalité sont payées, en temps régulier, en surplus de la semaine régulière de travail.

b) Toutefois, en cas d'accident mécanique ou technique, de panne d'électricité, de fléau, de cas de force majeure, de cause naturelle, qui causera normalement un arrêt total et obligatoire jusqu'à la fin de l'unité de travail, l'employé régulier sera remplacé à un autre poste ou c'est l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté départementale qui sera mis à pied en tenant compte des tâches à accomplir.

OL. A B C

- 10.05 Les employés réguliers dont la semaine régulière est de trente-sept heures et demie (37.5) conserveront leur semaine de trente-sept heures et demie (37.5) à taux régulier, même s'ils travaillent temporairement sur l'équipe de nuit (semaine de trente-cinq heures (35)). Ces deux heures et demie, (37.5 heures - 35 heures = 2.5 heures) seront travaillées soit immédiatement avant, soit immédiatement après les heures régulières de la nuit.
- 10.06 Lorsqu'un employé se présente au travail, il a droit à un minimum de trois (3) heures payées par demi-journée de travail, à moins que l'employé n'ait été avisé de ne pas se présenter au travail dans la demi-journée de travail précédant celle où survient le manque d'ouvrage.
- 10.07 En cas d'absence ou de retard de l'employé régulier, les heures de travail pourront être déplacées, au taux régulier, pour compléter sa journée de travail régulière, si l'Employeur l'accepte.

GL: [Signature]

- 11.01 Tout travail effectué en dehors des heures régulières, selon l'équipe de travail habituelle de l'employé, sera considéré comme du temps supplémentaire (nonobstant l'article 10.04 a) et 10.05).
- 11.02 a) Les trois (3) premières heures en excédent de la journée régulière de travail seront rémunérées à une fois et demie (150%) le taux régulier de l'employé et toutes les heures au-delà seront payées au double (200%) du taux régulier.
- b) Le taux des heures supplémentaires sera calculé d'après le salaire horaire effectivement payé à l'employé.
- 11.03 Aucun employé régulier ne sera contraint de travailler en temps régulier pendant plus de cinq (5) jours de travail par semaine, à moins d'une entente entre l'employé, l'Association et l'Employeur.
- 11.04 Tout travail supplémentaire est sur une base volontaire et aucun employé n'y est tenu.
- 11.05 L'ancienneté départementale s'applique pour l'attribution du temps supplémentaire pour autant que l'opérateur ou l'employé régulier ne sera pas déplacé de sa machine ou d'un travail commencé pour laisser la place à celui qui a plus d'ancienneté.
- 11.06 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire et consentent à ne pas imposer une restriction systématique au temps supplémentaire; l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire.
Dans le cas d'un employé qui refuserait systématiquement de faire du temps supplémentaire, l'Association s'engage à intervenir auprès de cet employé; si l'Association échoue dans ses démarches, l'Employeur pourra appliquer des mesures disciplinaires qu'il jugera à propos.

Q B J

- 11.07 En cas de situation urgente ou préoccupante, si aucun employé ne consent à faire du temps supplémentaire, l'Employeur pourra exiger qu'un ou des salariés exécutent ce temps supplémentaire, en tenant compte de la tâche à accomplir, par ordre inverse de l'ancienneté.
- 11.08 Après entente avec l'employé et l'Association, l'Employeur pourra compenser le temps supplémentaire travaillé par l'équivalent en temps, selon le calcul suivant:
- a) le temps supplémentaire qui serait autrement payé en temps et demi (150%) sera compensé en temps par une fois et demie (150%) le temps travaillé;
 - b) le temps supplémentaire qui serait autrement payé à temps double (200%) sera compensé en temps par deux (2) fois le temps travaillé.

GL 

12.01

Taux de salaire horaire des Compagnonsa) Département de la conception

	Salaire actuel	01-10-85 4%	01-10-86 4,5%
Typographie, mise en page et en forme Montage	12,30	12,79	13,37
Pelliculage couleur	13,72	14,27	14,91
Pelliculage films Plaques	13,35	13,88	14,51
Photocompo- sition	12,30	12,79	13,37

b) Département de l'exécution

Presses à plateau Offset jusqu'à 20 pouces	11,78	12,25	12,80
Offset 31 à 40 pouces	12,93	13,45	14,05
Boni par unité supplé- mentaire		0,50	0,60

c)

Département de la finition

Reliure I	12,30	12,79	13,37
Reliure II	8,00	8,32	8,69

GL. J. P. M.

12.02

Taux de salaire horaire des apprentis
et des "aide-général"

en fonction des taux de salaires horaires des
compagnons.

L'apprenti et/ou "aide-général" est rémunéré selon un pourcentage (%) du taux de salaire horaire du compagnon du département et de la tâche où il travaille la majorité de son temps. Ce pourcentage est établi selon le tableau suivant:

a) Pour un apprentissage de 4 ans -
% des taux de salaire horaire des compagnons de sa classe:

Aide-général	50	
Apprenti, selon l'ancienneté générale		
0 à 6 mois	55	1-1-6
6 mois à 12 mois	60	1-2-6
12 mois à 18 mois	65	2-1-6
18 mois à 24 mois	70	2-2-6
24 mois à 30 mois	75	3-1-6
30 mois à 36 mois	80	3-2-6
36 mois à 42 mois	85	4-1-6
42 mois à 48 mois	90	4-2-6

b) Pour un apprentissage de 2 ans -
% des taux de salaire des compagnons de sa classe:

Aide-général I	65
Aide-général II	75
Apprenti, selon l'ancienneté générale	
0 à 6 mois	75
6 mois à 12 mois	80
12 mois à 18 mois	85
18 mois à 24 mois	90

GL 

12.03 Prime de soir et de nuit

La prime de soir et de nuit pour toutes les catégories de salariés couverts par la présente convention est de dix pourcent (10%).

12.04 a) Dans le cas où l'employé arrive en retard à son travail, seul le temps effectivement perdu par l'employé peut lui être déduit.

b) L'employé doit téléphoner s'il ne peut entrer au travail selon l'horaire et ce, au moins trente (30) minutes avant le début de son horaire de travail pour informer de son retard, de son heure d'arrivée probable et du motif de son retard.

12.05 Jour de paye

Les salariés seront payés au plus tard le jeudi de chaque semaine.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

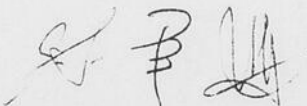
- 13.01 Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige:
- a) relatif à des conditions de travail ou d'emploi, que ces conditions soient définies ou non dans la convention collective;
 - b) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.
- 13.02 Sans préjudice aux étapes normales de griefs, l'employé, ou le groupe d'employés avec le représentant de l'Association, doit, avant de présenter un grief, essayer de régler le différend avec son supérieur immédiat, si tel règlement est de sa compétence.
- 13.03 Tout employé ou tout groupe d'employés peut formuler un grief par l'intermédiaire de l'Association selon les dispositions du présent article.
- 13.04 Le grief est déposé par écrit auprès du supérieur immédiat s'il s'agit d'un grief concernant un individu ou un groupe d'individus, et auprès du surintendant de production s'il s'agit d'un grief concernant l'Association en entier. Tout grief doit être déposé par écrit dans un maximum de trente (30) jours ouvrables de l'occurrence des faits ou de leur connaissance par l'employé.
- 13.05 Le grief peut être signé par le salarié et par un représentant de l'Association s'il s'agit d'un grief individuel, et par un représentant de l'Association pour tout autre type de griefs.
- 13.06 Les représentants de l'Employeur doivent faire connaître leur décision par écrit à l'Association et, s'il y a lieu, à l'employé intéressé, dans les quinze (15) jours ouvrables du dépôt du grief.

OL. 

- 13.07 a) Si la décision des représentants de l'Employeur n'est pas acceptée par l'Association ou si la décision n'a pas été rendue dans les délais prescrits, le grief peut être soumis à l'arbitrage.
- b) Si l'Association décide de porter le grief à l'arbitrage, elle doit en aviser l'Employeur par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables.
- 13.08 Le grief est auditionné devant un arbitre choisi par les deux (2) parties ou à défaut d'entente, dans les quarante-cinq (45) jours de l'avis mentionné à l'article 13.07 b) devant un arbitre nommé par le Ministre du travail.
- 13.09 Si le grief est soumis à l'arbitrage, l'Association transmet à l'arbitre une copie de l'avis de grief et un exemplaire de la convention collective. L'arbitre est de ce fait automatiquement saisi du grief.
- 13.10 a) Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre.
- b) L'arbitre est maître de la procédure, mais il laisse aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve. Il a toute autorité pour rendre une décision sur le sujet en litige, selon l'esprit et la lettre de la convention, mais il ne peut amender la convention de quelque façon que ce soit. Les règles ordinaires d'interprétation des contrats s'appliquent.

GL 2/11 P JLL

- 13.11 Il est entendu, lorsqu'un grief est déposé, que l'une ou l'autre des parties peut, à n'importe quel moment, demander une rencontre avec l'autre partie. Cette rencontre a lieu dès que possible.
- 13.12 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) réintégrer l'employé avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un employé injustement traité peut avoir droit.
- 13.13 La sentence arbitrale motivée et irrévocable doit être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de de la fin de la preuve. Elle lie les parties et est exécutoire.
- 13.14 Les honoraires et frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et l'Association. L'Employeur et l'Association assument leurs dépenses respectives.
- 13.15 Les rencontres prévues dans la procédure du règlement de griefs ont lieu durant les heures de travail.
- 13.16 Lors des rencontres prévues pendant la procédure de règlement de grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur libère avec solde et pour le temps requis, le président de l'Association ou toute autre personne désignée par celui-ci.

GL. 

- 13.17 Tout employé impliqué dans un grief ou qui est l'objet d'une sanction peut être entendu sur convocation de l'une ou l'autre des parties, tant en cours de la procédure de règlement de grief qu'au cours de l'arbitrage.
- 13.18 Un employé qui soumet un grief ne doit être en aucune façon inquiété ou opprimé par l'Employeur.
- 13.19 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlement de griefs, à l'exclusion de la sentence arbitrale, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le ou les représentants autorisés de l'Employeur et de l'Association.
- 13.20 Lorsqu'un employé est convoqué par l'Employeur, il peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant de l'Association.
- 13.21 a) Aucune entente particulière relative aux conditions de travail ou d'emploi inférieur ne peut être négociée entre un employé ou un groupe d'employés de l'Employeur hors de la présence d'un représentant de l'Association ou de son procureur.
- b) Toute entente doit être faite par écrit et communiquée par écrit à l'Association dans les deux (2) jours de la décision. L'entente ne devient valide qu'au moment de sa ratification par l'Association.

GL. S. B. J.

14.01

Portée

Dans tous les cas où un gouvernement promulguerait une ordonnance ayant pour effet de rendre une ou plusieurs clauses de cette convention moins avantageuses que l'édit, les conditions plus avantageuses de cette ordonnance s'appliqueraient à cette convention dès leur adoption.

14.02

Toute clause de la présente convention qui serait nulle en regard de la Loi sera nulle mais sans affecter la validité des autres clauses.

14.03

Durée

La présente convention entre en vigueur le lundi suivant sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987. Il est convenu que l'une ou l'autre des parties aux présentes pourra entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour précédant la date d'expiration de la convention, donner un avis écrit informant l'autre partie qu'elle désire y mettre fin, ou la modifier, ou en négocier une nouvelle.

Toutefois, au cas où une autre convention ne serait pas conclue à la date d'échéance, la présente convention continuera de s'appliquer jusqu'au moment de la signature d'une autre convention collective ou, à défaut d'entente, jusqu'à l'expiration des délais légaux fixés en vertu du Code du travail de la province de Québec.

14.04

Les parties consentent à engager les pourparlers en vue de la négociation d'une nouvelle convention collective selon les dispositions du Code du travail et ce, à n'importe quel moment à partir du soixantième jour précédant l'expiration de cette convention.

Handwritten signatures and initials:
A. [unclear] [unclear] [unclear]

LA PRESENTE CONVENTION EST INTERVENUE ENTRE LES PARTIES
SOUSSIGNEES:

A Laprairie

LE 11 novembre 1985

IMPRIMERIE LAPRAIRIE ENR.
"l'Employeur"

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE L'IMPRIMERIE LAPRAIRIE
"l'Association"

Par: Jean-Louis Masse

Par: Georges Jofin
Président

Par: _____

Par: Jacques Boyart
dir. Président

TEMOINS:

Jean-Marc Goussier René Martin

G. A. B. J.

LISTE D'ANCIENNETE -- IMPRIMERIE LAPRAIRIE ENR.

<u>Employés réguliers à plein temps</u>				<u>Ancienneté générale</u>		<u>Départementale</u>	
<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	au 24/09/85 an/mois/jour	01/06/86 an/mois/jour		
06	Lefebvre	Georges	Conception	Compagnon	43-11-14	44-07-21	43
16	Martin	Laurent	Exécution	Compagnon	40-05-19	41-01-26	40
07	Audette	Bruno	Reliure	Compagnon	40-00-13	40-08-20	40
23	Raymond	Fleurette	Reliure	Compagnon	39-01-12	39-09-19	39
21	Guilbault	Pierre	Exécution	Compagnon	37-01-14	38-09-21	26
41	Poupart	Jacques	Reliure	Compagnon	33-10-21	34-06-28	17
51	Bonneterre	Thérèse	Reliure	Compagnon	19-03-18	19-11-25	19
57	Caron	Georgette	Reliure	Compagnon	18-00-24	18-09-00	18
65	Roy	Minelle + Gabrielle	Reliure	Compagnon	14-11-23	15-07-30	14
84	Martin	Stéphane	Reliure	Compagnon	07-01-03	07-09-10	07
104	Myles	Albert	Exécution	Compagnon	06-00-00	06-08-07	06
49	Langlois	Louise	Reliure	Apprentie 2-2-6	05-00-08	05-08-15	-
94	Langlois	Madeleine	Reliure	Compagnon	04-05-06	05-01-13	04
117	Houde	Gilbert	Reliure	Compagnon	02-00-18	02-08-25	02
119	Larouche	Michel	Reliure	Apprenti 2-1-6	01-08-06	02-04-13	01
132	Morand	Serge	Expédition		01-05-15	02-01-22	01

LISTE D'ANCIENNETE -- OFFSET GRAPHIQUE INC.

<u>Employés réguliers à plein temps</u>				<u>Ancienneté générale</u>		<u>Départementale</u>	
<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>DEPARTEMENT</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	au 24/09/85 an/mois/jour	01/06/86 an/mois/jour		
24	Loiselle	Pierre	Conception	Compagnon	08-03-17	08-11-24	8
26	Thétreault	Marc	Conception	Compagnon	05-10-12	06-06-19	5
34	Boucher	Cécile	Conception	Compagnon	02-07-02	03-03-09	2

GL A. B. J.