

La présente convention collective a été déposée au Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé 03911-5

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	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-02-07		85-02-11		85-02-07	87-09-30	83

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de l'imprimerie du Journal de Québec, section locale 1872 2022, Lavoisier, suite 212 Ste-Foy, Qué.	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec, Division de Groupe Québecor Inc. 450, Béchard Ville Vanier Québec
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Québec H2W 2N6 Att.: Mme. Joanne Grenier V/B.: 01-10-03	Région <u>03-03</u> Activité <u>2890-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *Thérèse Demers*
 Date: 85-02-14

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

N/d.: 01-10-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE L'IMPRIMERIE DU
JOURNAL DE QUÉBEC, SECTION LOCALE 1872, DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1984-1987

N.C.C.
MONTREAL
MESSAGER

85 FEB 11 14:20

mb

B.L.

S.O.

ARTICLE 1

JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

1.01

La présente convention régit les salariés à l'emploi du Journal de Québec et visés par le certificat d'accréditation émis le 16 octobre 1975 et qui se lit comme suit: "Tous les salariés au sens du Code du Travail".

1.02

Les personnes dont les activités consistent à exercer des fonctions de direction et d'administration ne sont pas régies par la présente convention collective, et elles ne remplissent pas normalement les emplois couverts par la présente convention.

S. O.
Bh

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

2.01

La présente convention collective a pour but de favoriser des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.

S. D. 132

3.01

Reconnaissance du Syndicat:

- a) L'Employeur reconnaît l'"Association des employés de l'Imprimerie du Journal de Québec" Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 1872 comme le représentant unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.
- b) Toute modification aux conditions de travail prévues à la présente convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné, faute de quoi elle est nulle et non valable.

3.02

Fonctions de la direction:

L'Employeur a et conserve tous les droits lui permettant d'administrer, d'organiser, d'opérer, de diriger, de décider de l'orientation idéologique, de limiter ou de cesser les opérations de l'entreprise, et d'établir les méthodes de publication, édition et d'impression, pourvu que l'exercice de tels droits soit en conformité avec les dispositions de la présente convention.

3.03

Tout règlement de régie interne ne doit en aucun temps venir en contradiction avec les dispositions de la convention collective; dans le cas de contradiction, la convention collective a préséance sur le règlement concerné.

S. D. *Bh*

- 4.01 Tout salarié au moment de la signature de la présente convention et tout nouveau salarié visé par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention.
- 4.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui aura été exclu du Syndicat ou dont l'admission aura été refusée. Cependant, ce salarié sera assujéti à la retenue syndicale.
- 4.03 L'Employeur s'engage à déduire sans frais de la paie hebdomadaire de tout salarié visé par le certificat d'accréditation et régi par la présente convention une somme équivalant à la cotisation syndicale au montant que lui indiquera de temps à autre le Syndicat. La retenue des cotisations syndicales est remise toutes les quatre (4) semaines dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque période au secrétaire trésorier du Syndicat. L'Employeur fournit également la liste et le statut des salariés cotisants et le montant versé par chacun. Les cotisations syndicales sont inscrites sur les feuillets T4 et TP4.
- 4.04 Dès l'engagement d'un nouveau salarié, l'Employeur en avise le Syndicat; il lui fournit par écrit le nom du nouveau salarié, son adresse et son numéro de téléphone, la date de son entrée en service, son statut, son salaire et les années d'expérience que l'Employeur lui reconnaît.
- De plus, l'Employeur fournit au Syndicat à chaque année, aux environs du premier septembre une liste mise à jour des nom, adresse et numéro de téléphone de tous les salariés.
- A l'engagement d'un nouveau salarié visé par le certificat d'accréditation, l'Employeur, comme condition d'engagement, lui fait signer une formule de retenue syndicale fournie par le Syndicat.
- 4.05
- a) Le Syndicat a le droit d'afficher sur un tableau qui lui est exclusif et fourni par l'Employeur, tout avis de convocation et autre communication et de distribuer en tout temps à ses membres des documents d'ordre syndical et professionnel.
 - b) Une permission de tenir des réunions, (au maximum douze (12) par année) ne dépassant pas deux (2) heures, sur les lieux de travail pendant les heures de travail est accordée pour une assemblée générale ou sectorielle, sauf s'il y a urgence dans le travail. Un avis de vingt-quatre (24) heures devra être donné à l'Employeur.
- 4.06
- a) Tout membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences est autorisé à quitter son travail et son ancienneté continue de s'accumuler, à la condition qu'il produise à cet effet un certificat du Syndicat sept (7)

S.D. 134

4.06 (suite)

- a) jours avant son absence. Si certaines circonstances rendent cet avis de sept (7) jours impossible, la libération doit être demandée le plus tôt possible mais jamais moins d'un (1) jour à l'avance.
- b) L'Employeur paie un maximum de trois cent (300) heures ouvrables par année aux délégués du Syndicat choisis pour participer à telles activités. Les heures non utilisées sont reportées à l'année suivante et ce, jusqu'à un maximum de cent (100) heures reportées.
- c) Le nombre maximum de salariés ainsi autorisés à quitter le travail est limité à quatre (4) salariés à la fois, dont chacun est dans une section différente à moins d'entente contraire entre les parties.

4.07

L'Employeur convient d'accorder un congé aux membres des comités prévus à la convention ou aux officiers syndicaux, quand l'exige, durant les heures de travail, la transaction avec l'Employeur des affaires du Syndicat concernant la négociation, la conciliation, l'application de la convention collective ainsi que le règlement des mécontentes et des griefs et l'arbitrage des griefs. Le temps ainsi passé avec l'Employeur durant les heures de travail n'entraîne pas de perte de salaire ou de droits régis par la convention collective.

De telles rencontres ne peuvent en aucun cas donner lieu à du temps supplémentaire si elles excèdent les heures normales de travail. Cependant, le salarié à qui l'Employeur demande d'effectuer ou de terminer un travail après de telles rencontres, en-dehors de ses heures normales de travail, a droit à du temps supplémentaire.

4.08

L'Employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un (1) congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans, pour occuper un emploi au sein d'un Syndicat. Durant son absence, son ancienneté continue de s'accumuler mais est sujette à son retour. Lorsque le salarié ainsi libéré veut revenir au service de l'Employeur, il doit fournir à cet effet un avis écrit de quinze (15) jours. A son retour au travail ce salarié est réintégré à un emploi correspondant ou équivalent à celui qu'il avait au moment de sa libération. Il a priorité pour être affecté à son ancien emploi lorsque celui-ci devient vacant.

4.09

- a) L'Employeur peut accorder un congé avec ou sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans à tout salarié qui en fait la demande par écrit, afin de suivre un stage de perfectionnement de nature à favoriser son avancement professionnel.

L'Employeur s'engage à afficher toute offre de bourse de perfectionnement offerte aux salariés.

- b) L'Employeur, sujet aux besoins du service, s'engage à réaménager l'horaire de travail d'un salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement de nature à favoriser son avancement professionnel tout en continuant son travail régulier.

S.D. *BB*

4.09 (suite)

- c) L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié titulaire d'une bourse ou d'un stage de perfectionnement pour la durée de telle bourse ou stage.
- d) L'Employeur s'engage à accorder un congé avec solde d'au plus un (1) an à tout salarié régulier s'il accepte à la demande de l'Employeur, de poursuivre ses études.
- e) L'Employeur peut rembourser en tout ou en partie, à tout salarié 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 salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- f) Si un salarié consent à suivre un cours d'étude requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par ce dernier; si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps les périodes ainsi passées aux cours.
- g) 1) L'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons qu'il juge valables.
2) L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande après cinq (5) ans de service un congé sans solde pour ressourcement d'au plus six (6) mois aux conditions suivantes:
 - a) la demande doit être faite au moins un (1) mois avant le début du congé;
 - b) un tel congé ne peut être renouvelé avant cinq (5) ans après son expiration;
 - c) ce congé ne peut être utilisé pour travailler pour un employeur concurrent;
 - d) si plus d'un salarié demande le congé, la règle de l'ancienneté prévaut en accordant toutefois une priorité au salarié ayant bénéficié le moins souvent d'un tel congé;
 - e) nonobstant les dispositions prévues à la clause 4.12, l'Employeur pourra refuser que plus d'un (1) salarié par section à la fois bénéficient d'un tel congé si l'absence nuit aux besoins du service.
- h) Les congés prévus à l'article 4.09 peuvent être renouvelables;
- i) A l'exception des congés prévus au paragraphe g) 2) qui précède, toute demande de congé prévu à l'article 4.09 doit être faite par écrit au moins sept (7) jours à l'avance pour les congés de moins d'un (1) mois et au moins un (1) mois à l'avance pour les congés de plus longue durée.

S. D. *BB*

- 4.09 (suite)
- j) Pendant la durée des congés mentionnés à l'article 4.09, l'ancienneté du salarié en congé avec ou sans solde continue de s'accumuler mais est sujette à son retour.
 - k) Le salarié s'engage à utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. A son retour, le salarié touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulées s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
 - l) Toute permission d'absence accordée en vertu du présent article, doit prévoir les modalités de retour au travail.
 - m) Pendant un congé sans solde prévu à la présente convention, le salarié pourra maintenir sa participation au régime de retraite et aux assurances collectives à la condition qu'il paye l'entier de la prime avant son départ.
- 4.10
- a) L'Employeur s'engage à accorder sur demande soumise sept (7) jours à l'avance un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale, c'est-à-dire de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.
 - b) L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié élu député provincial ou fédéral pour la durée de son premier mandat.
 - c) L'Employeur, sujet aux besoins du service, s'engage à réaménager l'horaire de travail d'un salarié élu à la suite d'une élection scolaire ou municipale lorsque son horaire de travail vient en conflit avec une réunion de l'organisme en question et à laquelle il doit siéger en qualité d'élu.
- 4.11
- Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, il reçoit la différence entre sa rémunération normale, y compris les primes auxquelles il a droit et l'indemnité qu'il reçoit comme juré ou comme témoin pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- 4.12
- Pour les congés mentionnés aux articles 4.09 et 4.10 alinéa b), l'Employeur peut refuser que plus de deux (2) salariés à la fois bénéficient d'un de ces congés si l'absence nuit aux besoins du service.
- 4.13
- Lors de l'embauche, l'Employeur consulte le Syndicat pour déterminer, s'il y a lieu, les années d'expérience antérieures d'un salarié et son niveau de rémunération.
- Avant l'expiration de la période de probation ou de la période d'essai dans le cas d'une promotion, l'Employeur consulte de nouveau le Syndicat pour discuter s'il y a lieu de modifier les années d'expérience du salarié.
- 4.14
- L'Employeur s'engage à ne pas faire subir aux salariés, actuels, nouveaux ou éventuels des tests psychométriques.
- S.D. *AB*

Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail reçu de ou destiné à une imprimerie commerciale ou de journaux où est en cours un lock-out décrété par ladite imprimerie à l'égard du syndicat ou une grève légale faite par le Syndicat et autorisée par le Syndicat.

Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que le Syndicat ait, au moins quarante-huit (48) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'imprimerie en cause. Il est ainsi bien entendu que tout travail accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté ou complété, selon le cas.

13/12
S. D.

ARTICLE 5

DÉFINITIONS

5.01

Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes signifient:

- a) Employeur: Journal de Québec, une division de Groupe Quebecor Inc.
- b) Syndicat: Association des employés de l'Imprimerie du Journal de Québec, section locale 1872 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.
- c) 1) Probation: la période de probation pour un salarié est de trois (3) mois. L'Employeur informe le salarié en probation de l'état de sa probation une fois vers le milieu de la période de probation et ce, en présence d'un représentant syndical du C.R.T.

2) La période de probation de trois (3) mois peut être prolongée ou abrégée par entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. L'Employeur remet une copie de l'entente au salarié concerné.
- d) Salarié: Toute personne visée par le certificat d'accréditation et régie par la convention collective.
- e) Salarié en probation: Tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation.
- f) Salarié régulier: Tout salarié ayant complété avec succès sa période de probation.
- g) Salarié régulier à temps partiel: est considéré comme salarié régulier à temps partiel, tout salarié qui travaille moins de vingt (20) heures par semaine de façon régulière et qui a complété avec succès une période de probation de six (6) mois.
- h) Salarié temporaire: tout salarié appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autorisé par l'Employeur sera considéré comme temporaire quelle que soit la période pour laquelle ce remplacement aura lieu et nonobstant la période de probation mentionnée à la présente convention collective.
- i) Salarié surnuméraire: salarié embauché pour combler un surplus exceptionnel de travail.
- j) Les conditions de travail des salariés à temps partiel, temporaires et surnuméraires sont prévues à l'article 19 de la présente convention.

S.J. Bh

- 6.01 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de son sexe, de sa race, de ses liens familiaux, de sa couleur, de sa langue, de ses convictions politiques, syndicales ou religieuses ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.
- 6.02
- a) Aucun salarié à l'emploi de l'Employeur comme salarié régulier à temps complet au 1^{er} octobre 1984 et encore en poste à la date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied ni ne subir de baisse de salaire par suite et à l'occasion de changements techniques ou technologiques et ce, pour la durée de la présente convention collective.
 - b) Pour les fins de la présente convention, un changement technique ou technologique s'entend de tout changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée, susceptible de modifier la nature des fonctions.
- 6.03
- Lors d'un changement technique ou technologique, l'Employeur identifie le ou les postes dont les titulaires sont déclarés en surplus. L'un ou l'autre des mécanismes prévus ci-après peut être utilisé pour tenter d'éliminer le surplus de personnel, aux conditions qui y sont prévues:
- a) Selon l'ordre inverse de l'ancienneté dans la section concernée, les salariés en surplus sont relocalisés dans l'unité de négociation à tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition qu'ils répondent aux exigences normales du poste; à défaut, le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi prévu à la clause 6.02 peut déplacer un salarié n'en bénéficiant pas s'il est apte à exécuter son travail; le salarié ainsi déplacé peut utiliser la procédure prévue à la clause 6.04 pour se relocaliser.
 - b) Selon le même ordre et aux mêmes conditions, un salarié en surplus peut aussi être relocalisé à un poste vacant ou nouvellement créé dans une autre unité de négociation; dans ce cas, il bénéficie des conditions de travail attachées à ce poste, sous réserve que son salaire, le cas échéant, est gelé jusqu'à ce que le salaire prévu pour le poste en question le rejoigne.
 - c) Afin d'éliminer un surplus, l'Employeur peut aussi offrir une pré-retraite à un certain nombre de salariés; les conditions de cette pré-retraite sont discutées entre l'Employeur et le salarié et elle doit être volontaire de part et d'autre.
 - d) Afin d'éliminer un surplus, l'Employeur peut aussi offrir à certains employés, une allocation de séparation en échange de la démission volontaire du salarié; cette allocation est discutée entre l'Employeur et le salarié mais ne peut être inférieure à trente-neuf (39) semaines de salaires.

S.D.

6.03 (suite) e) Dans les cas prévus, aux alinéas a) et b), un salarié plus ancien peut se prévaloir de son ancienneté pour obtenir une mutation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation à la place d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.

6.04 a) Lorsque survient une diminution dans le volume de travail et que cette diminution occasionne un surplus de personnel dans une section donnée, les salariés sont déclarés en surplus selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la section.

b) Les salariés ainsi affectés, de même que les salariés affectés par les procédures prévues à l'alinéa a) de la clause 6.03, peuvent occuper tout poste vacant ou nouvellement créé dans l'unité de négociation ou déplacer tout salarié possédant moins d'ancienneté générale qu'eux, à la condition qu'ils répondent aux exigences normales du poste; les salariés ainsi déplacés peuvent à leur tour déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté générale qu'eux.

c) Les salariés qui obtiennent alors un nouveau poste sont rémunérés selon les conditions dudit poste.

6.05 Les salariés réguliers à plein temps ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi prévue à la clause 6.02 qui doivent être mis à pied au terme du processus de relocalisation prévu à la clause 6.03, et les salariés réguliers à plein temps devant être mis à pied lors d'une diminution du volume de travail, au terme du processus prévu à la clause 6.04, bénéficient des dispositions suivantes:

a) Ils ont droit à un préavis de mise à pied de quatre (4) semaines.


b) Lors de leur mise à pied, ils ont droit de recevoir une allocation supplémentaire aux prestations qu'ils reçoivent de l'assurance-chômage; celle-ci est égale à la différence entre ce qu'ils reçoivent de l'assurance-chômage (incluant tout autre rémunération) et quatre-vingt-cinq pourcent (85%) de leur salaire brut régulier.

c) Ils ont droit à quatre semaines d'allocation supplémentaire par année complète de service effectif et une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année et ce, avec un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

d) L'allocation est payée à la condition que les salariés aient fait une demande de prestations d'assurance-chômage, qu'ils aient été déclarés admissibles à de telles prestations par la Commission d'Emploi et Immigration du Canada et qu'ils remettent à l'Employeur un document démontrant cette admissibilité.

e) Cependant, l'allocation cesse d'être payée à un salarié dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:

1. le salarié cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;

S.D. 

- 6.05 (suite)
- e)
 - 2. le salarié est rappelé au travail par l'Employeur;
 - 3. le salarié a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus;
 - 4. le salarié a reçu pendant cinquante-deux (52) semaines l'allocation supplémentaire.

Le salarié qui a déjà bénéficié de paiement d'allocation supplémentaire et qui est rappelé au travail n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations supplémentaires que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de sa précédente mise-à-pied.

- f) Il est convenu que les salariés n'ont aucun droit acquis aux allocations supplémentaires si ce n'est de les recevoir pendant une période de mise à pied.

6.06 Dans tous les cas de mise à pied, les salariés surnuméraires, les salariés temporaires et les salariés à temps partiel, sont mis à pied les premiers indépendamment de toute considération.

6.07 Les rappels au travail pour un emploi régulier se font dans l'ordre inverse des mises à pied.

6.08 Au cas d'arbitrage lors de l'application des droits résultants de l'ancienneté dans les cas de mise à pied et de rappel, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

S. J.

- 7.01 Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige
- a) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective;
 - b) à une ou plusieurs conditions de travail non prévues à la présente convention collective.

7.02 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

- 7.03
- a) Sous peine de nullité, tout grief individuel ou impliquant plus d'un (1) salarié ou le Syndicat est soumis par écrit par un officier syndical à la direction avec ou sans la personne intéressée, dans un délai de trente (30) jours suivant l'événement qui lui a donné naissance ou suivant la connaissance acquise de l'événement.
 - b) Si la direction ne fait pas droit au grief, le Syndicat ou l'Employeur peut dans les dix (10) jours de la soumission du grief convoquer un comité des relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, par écrit.
 - c) S'il y a lieu, la décision modifiée de l'Employeur doit être rendue par écrit et communiquée au Syndicat avec copie au salarié selon le cas, dans les dix (10) jours de la rencontre.
 - d) Si le comité des relations de travail n'est pas convoqué, si la décision n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions du présent article.

ARBITRAGE

7.04 Sous peine de nullité, tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus, peut être soumis à l'arbitrage, par une des parties, dans un délai de quinze (15) jours suivant l'expiration du délai prévu à l'alinéa c) du paragraphe .03 de l'article 7. Un grief est soumis à l'arbitrage par la signification d'un avis écrit à cet effet d'une partie à l'autre.

7.05 Pendant la durée de la présente convention,

- 1. M. François Fortier
- 2. M. Jean Gauvin

agiront comme arbitres désignés.

Au cas où ceux-ci ne peuvent agir, l'arbitre est choisi parmi la liste annotée des arbitres du Ministère du Travail.

7.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant l'ensemble des dispositions de la convention. Il n'a aucune autorité ni juridiction en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

S.D.
bb

- 7.07 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux parties si possible dans les trente (30) jours qui suivent l'audition des parties.
- 7.08 Les arbitrages relatifs à des congédiements, à des suspensions ou à des mises à pied ont priorité sur les autres et devront être entendus le plus rapidement possible.
- 7.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.11 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou de procédure.
- 7.12 Sous peine de nullité, une sanction disciplinaire doit être imposée au plus tard dans les quinze (15) jours de la connaissance par l'Employeur de l'acte ou de l'omission qui la justifie.
- 7.13 La suspension ou le congédiement d'un salarié ainsi que toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief arbitral, dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Dans de tels cas, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler; l'arbitre peut aussi rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- Advenant que suite à l'imposition d'une suspension un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté informe l'Employeur qu'il soumettra un grief, l'Employeur convient de lui verser cinquante pourcent (50%) de sa rémunération normale (salaire et, s'il y a lieu, prime prévue à l'annexe B) qui, s'il y a lieu, sera remboursée par le salarié sur une période de même durée dès après la communication de la décision arbitrale.
- 7.14 Une mesure disciplinaire envers un salarié ne peut, après six (6) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire s'il ne s'agit pas d'offense similaire, auquel cas le délai sera de douze (12) mois.
- 7.15 Seuls les salariés réguliers ont droit à la procédure de grief et d'arbitrage quant à leur congédiement, à leur suspension ou à leur mise à pied.
- 7.16 a) Sauf dans le cas de sanctions qui ne peuvent souffrir aucun délai, l'occasion d'être entendu doit être donnée au salarié en présence d'un représentant du comité des relations de travail et de règlement des griefs, avant qu'une sanction disciplinaire soit imposée.

BL
S.O.

7.16 (suite)

L'avis de sanction disciplinaire doit être donné par écrit au salarié avec copie au Syndicat et énoncer la ou les raisons qui justifient la sanction.

- b) Tout salarié peut exiger d'être accompagné d'un représentant du C.R.T. lorsqu'il est convoqué par un représentant de l'Employeur.

BL
S. D.

8.01

- a) L'ancienneté se calcule en années et en jours à compter de la dernière date d'entrée chez l'Employeur.
- b) L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période de probation mais elle est alors rétroactive au premier jour d'emploi.
- c) Le salarié conserve son ancienneté lorsqu'il accepte un poste dans une autre unité d'accréditation. Cependant son ancienneté ne sert qu'à calculer le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit. Ce salarié, s'il est mis à pied, conserve, pendant une période de douze (12) mois le privilège de retourner dans l'unité d'accréditation originale et y déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui, s'il répond aux exigences normales de la tâche. L'employé n'est pas tenu de subir une nouvelle période de probation, il est cependant tenu de subir la période d'essai prévue à l'article 9 de la présente convention collective.
- d) Tout salarié nommé dans une fonction et qui n'est pas régi par la convention, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas quatre (4) mois. Si un tel salarié revient dans l'unité de négociations, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les quatre (4) mois de sa nomination.

8.02

Le salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et que son congédiement, s'il est contesté, est maintenu à l'arbitrage;
- c) lorsque la mise à pied d'un salarié régulier à temps plein excède une période de douze (12) mois;
- d) lorsque le salarié régulier à temps plein mis à pied a été rappelé au travail et ne s'est pas présenté au travail sans justification valable dans les quinze (15) jours de l'avis de rappel, sauf raison majeure empêchant le salarié de communiquer avec l'Employeur, auquel cas le poste est alors rempli par le salarié qui le suit sur la liste d'ancienneté. Le salarié ainsi rappelé qui n'a pu se présenter au travail avec justification valable ou qui n'a pu communiquer avec l'Employeur, pour raison majeure, conserve son droit de rappel pour le prochain poste libre.

Toutefois, un salarié qui n'a pu se présenter au travail pour raison de maladie peut le faire dès qu'il est rétabli.

S. J.

8.03

- a) L'Employeur met à jour et affiche à chaque année, au mois de mars, la liste d'ancienneté des salariés, ainsi que les vacances auxquelles ils ont droit. L'Employeur remet copie de cette liste au Syndicat.
- b) Les parties conviennent que l'Annexe "A" de la présente convention collective constitue à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté et d'expérience reconnue des salariés.

Blk
L. J.

9.01

- a) Dans tous les cas où un poste est créé ou devient vacant, l'Employeur doit procéder le plus rapidement possible et dans un délai maximum de trente (30) jours à l'affichage du poste conformément à la procédure décrite ci-dessous, à moins que l'Employeur n'avise par écrit le Syndicat que le poste est aboli.

L'Employeur s'engage à informer par voie d'affichage les salariés d'une autre unité d'accréditation au Journal de Québec d'un poste vacant ou de la création d'un poste.

- b) Le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur d'abolir un poste dans le cas où telle abolition a pour but d'éviter l'application du présent article.
- c) S'il s'agit d'un poste nouvellement créé ou modifié, l'Employeur s'engage à en discuter avec le comité des relations de travail avant de l'afficher.

9.02

Dans tous les cas de postes vacants l'Employeur convient d'afficher pendant sept (7) jours le poste. Un autre salarié autorisé à cet effet peut postuler pour un salarié absent.

9.03

Toute personne intéressée par le poste vacant fait application dans le délai prescrit à l'article précédent.

9.04

L'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les deux (2) jours qui suivent la fin de l'affichage le nom des employés du Journal qui ont posé leur candidature en distinguant les salariés réguliers des autres candidats.

9.05

- a) Dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, ce poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui remplissent les exigences normales de l'emploi.
- b) Si l'Employeur juge qu'aucun salarié régulier candidat ne remplit les exigences normales de l'emploi, il en informe par écrit le Syndicat en motivant sa décision.
- c) S'il n'y a aucun salarié candidat ou si aucun salarié candidat ne remplit les exigences normales de l'emploi, l'Employeur embauche la personne de son choix selon l'ordre apparaissant à la clause 9.06 et ce, dans un délai maximum de trente (30) jours de la fin de la période d'affichage.
- d) Le Syndicat a droit de contester la décision de l'Employeur en utilisant la procédure prévue à l'article 7.

10/2
S.S.

- 9.05 (suite) e) Il est entendu que le candidat accepté recevra le taux applicable à son nouveau poste, fût-il inférieur à son ancien taux. Cependant le comité des relations de travail peut être appelé à étudier le classement de ce salarié.
- 9.06 Lorsqu'aucun candidat salarié régulier n'est choisi suite à l'affichage d'un poste, l'Employeur doit tenir compte de la possibilité d'octroyer le poste dans l'ordre suivant:
- a) d'abord parmi les candidats salariés réguliers qui sont dans une autre unité de négociation chez l'Employeur;
 - b) ensuite, parmi les candidats salariés temporaires de la même section de l'unité de négociation;
 - c) ensuite, parmi les candidats salariés temporaires de l'unité de négociation;
 - d) ensuite à toute autre personne de son choix.
- 9.07 La période d'essai à un nouveau poste est de deux (2) mois. Sous réserve de l'article 10.05, après ce délai, le salarié devient régulier à son nouveau poste.
- 9.08 Si le salarié qui est à l'essai à un nouveau poste désire reprendre son ancien poste ou s'il se révèle incapable de remplir ses nouvelles fonctions, il reprendra son ancien poste à son ancien salaire ou au salaire prévu à l'annexe "B" de la convention, soit le plus élevé des deux, et on ne pourra lui faire de plainte pour avoir échoué dans ses fonctions.
- 9.09 Aucun salarié n'est tenu de poser sa candidature à un poste vacant.
- 9.10 Les contremaîtres et les assistants-contremaîtres peuvent, après leur période d'essai, démissionner de leurs postes après avoir avisé l'Employeur au moins un (1) mois auparavant. Ils reçoivent le salaire qu'ils avaient avant d'occuper le poste, majoré dans l'échelle du nombre d'années d'expérience acquises au cours de cette fonction, le cas échéant.

Bh
S. D.

- 10.01 Les salaires et les primes qui sont versés aux salariés sont ceux contenus à l'annexe B de cette convention.
- 10.02 Le salaire est versé chaque semaine le jeudi avant midi sauf pour la période des vacances alors qu'il est versé au moins quarante-huit (48) heures avant le départ du salarié.
- Le salaire du salarié régulier est versé directement, sans frais, à une seule succursale bancaire d'une banque à charte, dans le compte individuel de chaque salarié; seul un talon est remis au salarié. Cette procédure de paiement sera mise en application le plus tôt possible et, en attendant, la procédure actuelle est maintenue.
- L'Employeur s'engage à corriger au plus tard le lendemain toute erreur de plus de vingt-cinq dollars (25,00 \$).
- 10.03 Lorsque l'Employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne droit, ledit salaire le classe automatiquement quant à sa rémunération au nombre d'années d'expérience qui, dans l'échelle correspond au salaire qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience de base ainsi reconnu ou confirmé après sa période de probation, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même salarié reste au service de l'Employeur.
- 10.04 A moins qu'il n'en soit autrement convenu par l'Employeur et le Syndicat, l'avancement d'un apprenti d'un échelon à un autre de l'échelle se fait à la date d'anniversaire d'entrée au service de l'Employeur; dans le cas d'une augmentation accordée avant la date anniversaire d'entrée en service, la date de cette nouvelle augmentation devient la nouvelle date anniversaire du salarié pour les fins du calcul de sa rémunération, le cas échéant.
- 10.05 Tout employé peut être appelé à remplacer temporairement un employé dont le travail comporte une prime de fonction. Lors de tels remplacements, l'Employeur tient compte de l'ancienneté parmi les salariés présents et aptes à accomplir le travail. Cet employé reçoit cette prime pour la durée du remplacement avec un minimum d'une (1) unité de travail. Cependant, le salarié requis, à la demande de l'Employeur, de faire un travail inférieur à sa classification régulière, ne subit pas de baisse de salaire. Une telle suppléance ne peut être pour plus de cinq (5) jours à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

SS
S. J.

11.01

- a) La semaine normale de travail est de trente-trois (33) heures divisée en quatre (4) jours de travail de huit heures et quart (8.25) consécutives sous réserve de la période de repas; à compter du 1^{er} octobre 1986, la semaine normale de travail sera de trente-deux (32) heures de travail, divisées en quatre (4) jours de travail de huit (8) heures consécutives sous réserve de la période de repas et ce, sans baisse de salaire hebdomadaire régulier; les taux horaires seront réajustés en conséquence.
- b) La semaine normale de travail est répartie sur les sept (7) jours de la semaine. (du dimanche au samedi).
- c) Les heures de travail sont fixées par l'Employeur et peuvent varier d'une journée de travail à une autre. Cependant, il doit s'écouler une période de repos de dix (10) heures entre la fin d'une journée de travail et le début d'une autre.
- d) Les horaires de travail sont établies par l'Employeur après consultation des salariés de la section concernée. Ces horaires doivent prévoir, à moins d'entente entre les parties, que:
 - 1) les salariés ont droit à deux (2) jours consécutifs de congé (vendredi et samedi ou samedi et dimanche) à toutes les deux (2) semaines ou l'équivalent;
 - 2) il n'y a pas plus de quatre (4) jours de travail dans une (1) semaine de calendrier;
 - 3) il n'y a pas plus de quatre (4) jours de travail consécutifs, même sur deux (2) semaines de calendrier;
 - 4) dans la mesure du possible, les journées de congé et les journées de travail sont regroupées.

11.02

Le travail de jour se situe entre sept heures (7:00) et dix-huit heures (18:00). Tout salarié dont les heures de travail ne sont pas situées entièrement entre les heures établies pour l'équipe de jour aura droit à la prime de nuit prévue à l'annexe B de la présente convention.

11.03

L'Employeur avise un employé quinze (15) jours à l'avance de tout changement de quart ou d'horaire. L'avis est de sept (7) jours pour un changement d'heure pour la période de repas.

Dans les cas de changements de quart de travail ou d'horaire de travail de plus de quatre (4) heures ou dans le cas de postes laissés vacants pour plus de quinze (15) jours (à l'exclusion des vacances) et si l'Employeur décide de combler ce poste, le salarié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté. Au cas de refus de tous les salariés, l'Employeur choisit celui ayant le moins d'ancienneté et la capacité de remplir le poste. Dans le cas des vacances, l'Employeur procède aussi de cette façon, dans la mesure du possible.

10/2
S.D.

11.04

- a) Les salariés travaillant sur l'équipe de jour ont droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure ne faisant pas partie des heures de travail ainsi que de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire, qui doivent être prises à des moments déterminés par le contremaître. Ces périodes sont prises par les salariés ensemble ou par groupe séparé, suivant des cédules déterminées par l'Employeur.
- b) Les salariés travaillant sur des équipes autres que l'équipe de jour ont droit à une période de repas rémunérée d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) faisant partie des heures de travail et prise à un moment déterminé par le contremaître. Les salariés prennent cette période de repas ensemble ou par groupes séparés.
- c) Dans les sections des presses et de l'expédition la période de repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans perte de salaire est prise entre 23:00 heures et 1:00 heure, selon l'horaire établi par l'Employeur. Toutefois, lorsque la production ne le permet pas, cette période sera payée en temps supplémentaire si, selon la décision du contremaître, les employés ne peuvent quitter trois-quart ($\frac{3}{4}$) d'heure plus tôt que l'heure prévue à leur horaire de travail.

11.05

- a) Une période de dix (10) minutes à la fin de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail doit être accordée au salarié des sections des presses et de l'expédition pour lui permettre de se laver, sauf lorsque les presses sont en opération auquel cas, la pratique actuelle est maintenue.
- b) Dans les autres sections, une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) doit être accordée au salarié pour lui permettre de se laver.

bl
S. J.

ARTICLE 12

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 Tout travail exécuté en plus et en-dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire suivant les modalités prévues au présent article.
- 12.02 Tout travail supplémentaire ainsi exécuté dans une journée est payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures et au taux de temps double pour les heures suivantes.
- 12.03 Tout travail exécuté un jour de congé hebdomadaire est rémunéré à temps supplémentaire conformément à la clause 12.02. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées par un employé appelé à travailler un jour de congé hebdomadaire alors qu'il a déjà travaillé lors d'un autre congé hebdomadaire de la même semaine de calendrier, seront payées à taux double. De même, le travail supplémentaire effectué le dimanche alors que ce jour tombe un jour de congé hebdomadaire de l'employé sera payé à taux double.
- 12.04 a) Tout travail exécuté un jour de congé férié est considéré comme du surtemps et rémunéré au taux de temps double plus l'allocation prévue à laquelle le salarié a droit pour ce congé. Cependant le salarié s'il le désire, peut réclamer le paiement de la fête ou prendre un autre jour de congé pris à un moment déterminé après entente avec l'Employeur. Cependant tout travail exécuté la journée de Noël et du Jour de l'An est rémunéré au taux de temps triple, plus l'allocation prévue pour ce congé;
- b) L'allocation de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de ce congé;
- 12.05 Le temps supplémentaire est réparti aussi également que possible entre tous les salariés de chaque section. Une liste du temps supplémentaire effectué et/ou refusé par un employé est mise à jour et affichée à toutes les deux (2) semaines. Cette liste doit indiquer le cumulatif pour chaque salarié, par section, depuis l'entrée en vigueur de cette procédure et, par la suite, à compter du 1^{er} janvier de chaque année. Cette nouvelle procédure sera mise en application un mois après la signature de cette convention et, en attendant, la procédure actuelle est maintenue.
- Dans les cas d'urgence, à la production du ou des quotidiens, hors du contrôle de l'Employeur (y compris les cas de retards ou d'absences de salariés) lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate qui ne peut souffrir aucun délai, le contre-maître ou son remplaçant peut appeler à l'avance au travail ou demander à une partie ou à la totalité des salariés d'une équipe, selon les besoins, de rester au travail à la fin de la période normale pour faire face à l'urgence de la production.
- Par ailleurs dans les autres cas, le salarié a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.

B.S.
S. J.

- 12.05 (suite) Toutefois, s'il arrive alors que nul salarié n'est consentant à travailler en temps supplémentaire, le contremaître ou son remplaçant désigne le ou les salarié(s) compétent(s) sur place pour faire le travail et qui a ou qui ont le moins d'ancienneté. Tout temps supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur. L'Employeur donne un avis de deux (2) heures dans le cas de temps supplémentaire, à moins de circonstances incontrôlables qui rendent cet avis impossible à donner.
- 12.06 Un salarié ayant fait ou devant faire du temps supplémentaire avant ou après ses heures régulières de travail, a droit, à chaque deux heures et demie ($2\frac{1}{2}$), à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée, au taux de temps supplémentaire applicable, pour lui permettre de prendre un repas.
- 12.07 Tout salarié rappelé de chez lui après la fin de sa journée normale de travail ou requis de travailler une journée où il devait être en congé reçoit un minimum de quatre (4) heures au tarif de temps supplémentaire applicable.
- 12.08
- a) Le temps supplémentaire est payé en temps ou en argent au choix du salarié. Le salarié qui choisit de se faire rembourser en temps peut accumuler de tels congés.
 - b) A moins d'entente contraire aucun salarié ne pourra prendre plus de huit (8) jours ouvrables en congé entre le premier (1er) octobre d'une année et le trente (30) septembre de l'année suivante.
 - c) Ces congés peuvent être pris par heure, par journée ou par groupe de journées à des moments déterminés après entente entre l'intéressé et l'Employeur. Ces congés peuvent être ajoutés aux vacances après entente avec l'Employeur.

BL
S.D.

13.01

Les salariés réguliers bénéficient des congés payés suivants:

Pour les salariés de jour (minuit ou plus):

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- Fête de la Reine;
- St-Jean Baptiste;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Jour anniversaire du salarié;

Pour les salariés de soir ou pour les salariés dont le quart de travail commence avant 00:00 heure et se termine après:

- Jour de l'An;
- Pâques;
- Veille de la Fête de la Reine;
- Veille de la St-Jean-Baptiste;
- Veille de la Fête du Canada;
- Veille de la Fête du Travail;
- Veille de l'Action de Grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Veille du Jour de l'An;
- Jour anniversaire du salarié;

13.02

- a) Advenant qu'un jour férié tombe durant un congé hebdomadaire ou correspond avec un autre jour férié ou un congé avec solde prévu à la présente convention, le salarié pourra bénéficier d'une (1) journée payée ou d'une (1) journée de congé prise à un moment déterminé après entente avec l'Employeur.
- b) L'allocation de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de congé.

13.03

Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, le salarié doit avoir été au travail son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit la fête à moins qu'il ne bénéficie d'un congé autorisé par la convention.

S. D. *BS*

14.01

Les salariés ont droit à une période de congé annuel, telle que ci-après déterminée:

- a) Les salariés qui ne sont pas au service de l'Employeur depuis un (1) an au premier mai de l'année ont droit à un jour et quart (1 et 1/4) de vacances pour chaque mois entier passé au service de l'Employeur, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines;
- b) Après un (1) an de service, les salariés ont droit à un congé annuel de trois (3) semaines;
- c) Après six (6) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel de quatre (4) semaines;
- d) Après douze (12) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel de cinq (5) semaines;
- e) Après dix-neuf (19) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel de six (6) semaines.
- f) Les vacances annuelles sont rémunérées selon la plus avantageuse de l'une des deux (2) formules suivantes:
 - 1) au taux de deux pourcent (2%) du salaire gagné dans l'année par semaine de vacance à laquelle un salarié a droit;
 - 2) à son salaire régulier majoré de 15% pour les vacances acquises au 1^{er} mai 1985, majoré de 20% pour les vacances acquises au 1^{er} mai 1986 et majoré de 25% pour les vacances acquises au 1^{er} mai 1987.

14.02

Pour les fins du présent article, une année se situe entre le premier (1^{er}) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année suivante.

14.03

Si l'un des jours mentionnés à l'article 13 tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances ou à une (1) journée de congé reportée à un moment déterminé après entente avec son supérieur immédiat ou à une (1) journée de salaire selon son choix.

14.04

Le salarié qui cesse de travailler pour l'Employeur a droit à ses crédits de vacances accumulés au moment de son départ. En cas de décès, ces crédits de vacances sont versés à sa succession.

14.05

Aucun salarié ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans le courant des treize (13) semaines précédant la Fête du Travail.

Le salarié qui a droit à une ou des semaines additionnelles de vacances, choisira celles-ci après que tous les salariés de la section auront choisi leurs deux (2) semaines ou leurs jours de vacances mais pas plus d'une (1) semaine par tour, selon l'ordre

Handwritten signature and initials:
S.D.

14.05 (suite) d'ancienneté en commençant par le plus ancien.

Tout salarié pourra prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives en-dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent.

14.06

Le calendrier des vacances annuelles devra être préparé par le contremaître de chaque section ou groupe de section et affiché vers le 1^{er} avril de chaque année. Dans les quinze (15) jours qui suivent cet affichage, les salariés doivent faire connaître à l'Employeur leur préférence pour les vacances. La liste des dates individuelles des vacances est affichée le ou avant le 1^{er} mai.

L'ancienneté prime dans les conflits de choix de date entre les salariés, par section, par quart. Toutefois, si un salarié se marie, il sera le premier à choisir en autant qu'il fasse correspondre ses vacances avec la date de son mariage.

Les salariés qui refuseront d'inscrire leur choix à la date mentionnée au premier alinéa du présent paragraphe pourront le faire ultérieurement sans toutefois pouvoir déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres salariés.

La période de vacances ainsi choisie ne peut être modifiée à moins d'entente entre l'intéressé et l'Employeur.

14.07

Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives et doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le premier (1^{er}) mai de chaque année pour laquelle elles sont dues. Toutefois, après entente avec l'Employeur, un salarié peut reporter jusqu'à la moitié de ses vacances annuelles qu'il doit prendre l'année suivante, consécutivement ou non avec ses vacances de ladite année.

S.D.
B.L.

15.01

- a) 1. Le régime d'assurance-collective et le régime de retraite en vigueur à la date de signature de la présente convention sont maintenus respectivement jusqu'à chacune des dates apparaissant aux alinéas 2) et 3) qui suivent.
2. Au 1^{er} mars 1985, le régime d'assurances collectives, modifié selon les dispositions de l'annexe "D", entrera en vigueur et s'appliquera à tous les salariés visés par la présente convention.
3. Au 1^{er} janvier 1986, le régime de retraite, modifié selon les dispositions de l'annexe "E", entrera en vigueur et s'appliquera à tous les salariés visés par la présente convention.
- b) Pendant la période de carence, l'Employeur paie au salarié régulier son salaire régulier.
- c) En règle générale, l'Employeur n'exigera pas de certificat médical avant la quatrième (4^{ème}) journée d'absence consécutive.

Cependant, dans les cas d'abus ou d'absences répétées, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour des absences plus courtes; dans de tels cas, l'Employeur doit aviser par écrit le salarié de son obligation d'établir la preuve de sa maladie lors de toute absence subséquente. Cette obligation demeure en force pour une période de six (6) mois et peut être renouvelée au besoin.

15.02

- a) L'Employeur s'engage à avancer au salarié, sur présentation d'un certificat médical approprié, l'équivalent des montants prévus au régime d'assurance-salaire et par la loi sur la santé et la sécurité du travail;
- b) pour recevoir l'avance prévue au paragraphe a) de cette clause, le jeudi d'une semaine, le salarié doit fournir au service de la comptabilité le certificat médical approprié, au plus tard le mardi matin 9 heures de la même semaine;
- c) la portion du montant payable par la compagnie d'assurance ou par la C.S.S.T., selon le cas, en vertu du régime d'assurance collective ou de la loi et incluse dans l'avance mentionnée plus haut, est traitée en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis l'Employeur et ce salarié doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance ou par la C.S.S.T.;
- d) l'Employeur fera cette avance pour une période maximum de seize (16) semaines ou jusqu'à ce que la compagnie d'assurance ou la C.S.S.T. mette fin aux paiements;

ABK
S.D.

16.01

- a) Tout salarié peut s'absenter de son travail avec solde dans les cas suivants:
- 1) à l'occasion de son mariage: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - 2) a) lors du mariage d'un enfant: deux (2) jours de calendrier consécutifs;
b) lors du mariage d'un frère, d'une soeur, d'un père, d'une mère: le jour du mariage;
 - 3) lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant: quatorze (14) jours de calendrier consécutifs;
 - 4) lors du décès du père, de la mère: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - 5) lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit enfant: de la date du décès au jour des funérailles inclusivement avec un maximum de trois (3) jours;
 - 6) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: quatre (4) jours ouvrables à être pris, au choix du salarié, dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la naissance ou de l'adoption;
 - 7) lors d'un avortement: sept (7) jours de calendrier consécutifs pour la salariée concernée;
 - 8) lors d'un divorce: deux (2) jours de calendrier consécutifs.
- b) Le salarié bénéficie aussi d'un congé spécial en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.
- c) Le salarié qui ne peut se présenter au travail ou arrive en retard en raison de force majeure (exemple: tempête de neige) ne subira aucun préjudice ni coupure de salaire.
- d) Le salarié bénéficie au cours de l'année d'un maximum d'une (1) journée, pouvant être prise par tranche de deux (2) heures, pour des visites médicales ou pour soins dentaires si les congés flottants sont épuisés et qu'il n'y a pas possibilité de rendez-vous à l'extérieur des heures de travail.
- e) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande, la preuve de l'événement.

*bb**S. D.*

15.02 (suite)

- e) si la compagnie d'assurance ou la C.S.S.T. refusait de payer le salarié pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur au salarié deviendront dues et exigibles, sans attendre la révision ou réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief;
- f) au moment où il demande de telles avances, le salarié doit signer une formule d'engagement à rembourser lesdites avances et autorisant l'Employeur s'il y a lieu, à les retenir sur tout montant dû au salarié.

15.03

Si, pour une raison quelconque, les déductions réglementaires d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites déductions sont alors déduites de sa paie suivante. Si la période pendant laquelle les cotisations n'ont pas été déduites excède deux (2) semaines, la période et les modalités de remboursement seront déterminées après entente entre l'Employeur et le salarié intéressé eu égard à l'importance des arrérages. A défaut d'entente, le montant des retenues, est le double pendant une période équivalente à la durée de l'absence.

MDK
S.D.

16.02

Le salarié a droit à chaque année, pour des raisons personnelles, à trois (3) journées de congé flottant pouvant être prises par demi-journée à un moment déterminé après entente entre l'intéressé et son supérieur immédiat.

Lorsqu'un employé entre au service de l'Employeur en cours d'année, il a droit à un jour de congé flottant pour chaque tranche de quatre (4) mois de service à courir, de sa date d'embauche jusqu'au 1er janvier suivant.

AB
S.D.

ARTICLE 17

COMITÉS SYNDICAUX

- 17.01 L'Employeur reconnaît l'existence d'un comité syndical des relations de travail, composé de trois (3) membres choisis par le Syndicat parmi les salariés soumis à la présente convention. A ces membres, peut toujours s'ajouter d'office le président du Syndicat.
- 17.02 Le comité syndical des relations de travail a toute autorité pour discuter avec l'Employeur, toute affaire contentieuse pouvant résulter d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou d'une mésentente, et de tout autre problème de relations de travail entre les parties.
- 17.03 Le comité peut être appelé à étudier toute question de perfectionnement, de formation ou de recyclage.
- 17.04 Le comité syndical des relations de travail et l'Employeur doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent une convocation par l'une ou l'autre des parties.
- 17.05
- a) Un comité de négociation composé d'au plus trois (3) membres du Syndicat est créé pour la négociation de la convention collective et son renouvellement.
 - b) Au cours de l'année qui précède le renouvellement de la convention, l'Employeur accorde à chacun des membres du comité de négociation un maximum de quatre (4) jours d'absence sans perte de revenu régulier pour préparer les séances de négociation.

B. J.
B. J.

18.01

La salariée régulière enceinte peut, en tout temps au cours de sa grossesse, prendre un congé régi par les dispositions qui suivent:

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c), doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité pour une période maximale de dix (10) semaines après l'accouchement;

- b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement;
- c) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers;
- d) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance;
- e) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai;
- f) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé déterminé au paragraphe a) est réputée avoir quitté volontairement l'Employeur sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre temporairement le travail;
- g) La salariée reçoit une indemnité équivalente à la différence entre ce qu'elle a reçu du gouvernement provincial et de l'Assurance-Chômage pendant son congé de maternité et ce qu'elle aurait reçu en salaire régulier si elle n'avait pas pris ledit congé et ce pour une période n'excédant pas vingt (20) semaines;

Les modalités du paiement des sommes prévues à l'alinéa précédent se font de la manière suivante:

- i) deux (2) semaines de salaire régulier sont versées à la salariée lors de son départ;

[Signature]
S.D.

18.01 (suite)

- g) ii) la salariée reçoit pendant qu'elle est absente à chaque semaine une somme égale à vingt-cinq pourcent (25%) du montant des prestations versées par l'Assurance-Chômage;
- iii) le solde, s'il y en a, est versé dans la semaine qui suit le retour au travail de la salariée;

Les sommes mentionnées aux alinéas précédents sont versées à la salariée à la condition qu'elle revienne au travail à la suite de son absence pour congé de maternité;

- h) L'alinéa g) du présent paragraphe ne s'applique qu'à la salariée qui a complété neuf (9) mois au service de l'Employeur;
- i) L'Employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur. Dans un tel cas, la salariée enceinte a droit à un congé avec solde en plus de celui prévu aux alinéas précédents, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur. La salariée peut toutefois être requise par l'Employeur d'accomplir son travail régulier, ou tout autre travail de nature semblable ou identique, à son domicile ou à un autre lieu de travail de l'Employeur agréé par la salariée;
- j) La salariée enceinte peut subir les examens médicaux sans perte de salaire;
- k) Lorsqu'elle revient au service de l'Employeur, la salariée touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulées si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé;
- l) Lors d'absence d'une salariée enceinte, l'Employeur maintient sa participation au régime de prévoyance collective (assurance et régime de rentes) et déduit sur l'indemnité à verser à la salariée, au retour de cette dernière, les cotisations qu'elle aurait normalement dû verser;
- m) A son retour, la salariée retrouve le poste de l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ;
- n) A la suite de son congé de maternité la salariée a droit, sur demande, à un congé sans solde d'un maximum d'une (1) année; la salariée qui veut revenir au travail avant l'expiration de ce congé avise l'Employeur quinze (15) jours avant son retour.

18.02

En plus des conditions prévues à la clause 18.01, pour recevoir les prestations supplémentaires prévues à l'alinéa g) de cette clause, la salariée doit:

- a) faire une demande de prestations d'assurance-chômage auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada;

BL
S. D.

18.02 (suite) b) être admissible à de telles prestations et remettre à l'Employeur un document démontrant cette admissibilité.

18.03 Les montants totaux que la salariée a le droit de recevoir pour son congé de maternité ne doivent pas excéder 95% de son salaire hebdomadaire régulier.

De plus, au cours de son congé de maternité de vingt (20) semaines, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite et à l'assurance-chômage.

18.04 Il est convenu que les salariées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires si ce n'est de les recevoir pendant un congé de maternité.

Handwritten signature and initials:
S. D.

ARTICLE 19

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRES ET SURNUMÉRAIRES

19.01 La période de probation pour un salarié à temps partiel est de six (6) mois.

19.02 Le salarié à temps partiel sauf l'employé embauché à l'encartage est régi par la présente convention et jouit de tous les avantages prévus à la convention, au prorata, sous réserve des dispositions suivantes:

- a) à titre de compensation globale pour les congés en maladie et les congés spéciaux, il reçoit vers le 15 janvier de chaque année, un montant représentant trois pourcent (3%) de ses gains au cours de l'année civile précédente;
- b) les congés fériés prévus à la présente convention lui sont rémunérés s'ils surviennent un jour où il était cédulé pour travailler; de plus, vers le 15 janvier de chaque année il reçoit la différence, si elle est positive entre:
 - une somme représentant 11/208^e de ses gains au cours de l'année civile précédente;
 - et la somme totale de sa rémunération touchée en paiement des congés fériés survenus alors qu'il était cédulé pour travailler;
- c) le passage d'un échelon à un autre de l'échelle de salaire et le passage d'un nombre de semaines de vacances à un autre pour les vacances annuelles est calculé en fonction des heures travaillées par rapport à celles d'un salarié à temps complet;
- d) il ne peut utiliser son ancienneté à l'encontre d'un salarié régulier à temps complet.

19.03 Les salariés réguliers à temps partiel ont priorité pour agir comme salariés temporaires ou surnuméraires dans leur section respective, jusqu'à un maximum total égal au nombre d'heures prévues pour une journée normale ou pour une semaine normale de travail; ces heures sont comptabilisées comme si elles avaient été effectuées à titre de salarié régulier à temps partiel.

Ces heures de travail seront offertes selon l'ordre d'ancienneté des temps partiel de la section.

Cette priorité de remplacement ne s'applique pas:

- a) une journée où le salarié à temps partiel est cédulé pour travailler sauf si les besoins de remplacement ne font pas excéder le nombre d'heures quotidien au-delà du nombre d'heures prévu pour une journée normale de travail;
- b) lorsque le nombre d'heures requis comme temporaire ferait excéder le nombre d'heures prévu pour une (1) semaine normale de travail.

Handwritten signature and initials:
S.D.

- a) Tout salarié appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autorisé par l'Employeur sera considéré comme temporaire quelle que soit la période pour laquelle ce remplacement aura lieu et nonobstant la période de probation mentionnée à la présente convention collective;
- b) Les seuls droits et obligations que la présente convention collective reconnaît à ce salarié sont les suivants:
- 1) obligation de payer la cotisation syndicale;
 - 2) le droit au salaire prévu dans la présente convention;
 - 3) le droit à une rémunération tenant lieu de vacances égale à un pourcentage de quatre pourcent (4%), calculé sur le salaire gagné;
 - 4) le droit au temps supplémentaire selon les dispositions de la présente convention;
 - 5) le droit aux vêtements de travail tel que prévu à la clause 21.04 de la présente convention.
- c) Ils ont priorité sur un poste vacant selon les dispositions de l'article 9 de la présente convention.
- d) Nonobstant les dispositions de l'alinéa b), le salarié temporaire ayant plus de l'équivalent de trois (3) mois au service de l'Employeur jouit de tous les avantages de la présente convention au prorata sauf:
- 1) le salarié temporaire n'a aucun droit d'ancienneté sauf quant au calcul du nombre de jours ou de semaines de vacances auxquels il a droit; cependant, s'il devient salarié régulier il acquiert ce droit d'ancienneté et celle-ci est alors calculée à compter de sa dernière date d'embauchage;
 - 2) quant aux congés maladie et congés spéciaux;
 - 3) quant au droit de grief en cas de congédiement et de mise à pied; cependant le salarié temporaire peut contester par voie de grief son congédiement après une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois.

Ce droit ne s'applique que dans le cas où le salarié temporaire avait été embauché explicitement en remplacement d'un salarié absent du travail pour une période d'une durée déterminée ou approximative supérieure à la période d'essai. Ce droit ne s'applique pas si le salarié temporaire est congédié par le fait du retour au travail du salarié qu'il remplace. L'arbitre, s'il donne raison au salarié n'a pas le droit de le réinstaller ou de lui accorder des dommages pour une période excédant celle pour laquelle il a été embauché;

Bh
S.D.

19.04 (suite)

- 4) pour les fins d'application du présent alinéa d), il est convenu que tous les salariés temporaires apparaissant à l'annexe "C" sont considérés comme ayant accumulé l'équivalent de trois (3) mois de service;
- e) il a priorité, après le salarié à temps partiel, pour agir comme salarié surnuméraire dans sa section, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévues à la convention pour une journée normale ou pour une semaine normale de travail. Ces heures sont comptabilisées comme si elles avaient été effectuées à titre de salarié temporaire.

Cette priorité ne s'applique pas:

- 1) une journée où le salarié temporaire est cédulé pour travailler sauf si les besoins de production ne font pas excéder le nombre d'heures quotidien au-delà du nombre d'heures prévu pour une journée normale de travail;
- 2) lorsque le nombre d'heures requis comme surnuméraire ferait excéder le nombre d'heures prévu pour une (1) semaine normale de travail.

19.05

Employés surnuméraires:

Tout salarié employé pour combler un surplus exceptionnel de travail; la durée d'emploi d'un tel salarié ne peut être supérieure à trente (30) jours travaillés dans une année civile à moins d'entente contraire entre les parties.

19.06

Les seuls droits et obligations que la convention collective reconnaît à ce salarié surnuméraire sont les suivants:

- 1) obligation de payer la retenue syndicale;
- 2) le droit au salaire prévu à l'annexe "B";
- 3) le droit à une rémunération tenant lieu de vacances égale à quatre pourcent (4%) du salaire gagné;
- 4) le droit au temps supplémentaire selon les dispositions de la présente convention collective;
- 5) le droit aux vêtements de travail, tel qu'expliqué au paragraphe .04 de l'article 21 de la présente convention.

19.07

L'annexe "C" de la convention collective prévoit la liste des salariés réguliers à temps partiel et des salariés temporaires par section, ainsi que l'ordre de priorité d'appel. Au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet, la liste est remise à jour et les salariés temporaires qui n'ont pas effectué quatre-vingt-dix-neuf (99) heures au cours des six (6) mois précédents, peuvent être rayés de la liste par l'Employeur, après entente avec le Syndicat.

L'Employeur établira un système permettant aux salariés temporaires de faire connaître leur disponibilité à l'avance.

Bh
S.D.

19.08

L'Employeur transmettra au représentant désigné par le Syndicat, à toutes les deux (2) semaines, une liste par section donnant les informations suivantes:

- a) le nom des salariés à temps partiel, temporaires et surnuméraires;
- b) les heures de travail effectuées par chacun de ces salariés au cours des deux (2) semaines précédentes et l'identification des motifs pour lesquels ces heures furent effectuées.

19.09

L'utilisation des services de plusieurs salariés à temps partiel ne peut avoir pour effet de mettre à pied un salarié régulier à plein temps, d'éliminer un poste de salarié régulier à plein temps, de combler de façon permanente un poste de salarié régulier à plein temps devenu vacant ou d'empêcher la création d'un poste à plein temps.

AB
S.D.

- 20.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail.
- 20.02 L'Employeur et le Syndicat forment dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective un comité paritaire formé de trois (3) personnes représentant l'Employeur et de trois (3) salariés désignés par le Syndicat.
- 20.03 Le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année. Il se réunit également dans les plus brefs délais à la demande d'une des parties à la convention. Les réunions du comité ont lieu durant les heures de travail.
- 20.04 Les salariés qui participent aux réunions, enquêtes ou études du comité ne perdent ni salaire régulier ni aucun des droits découlant de la convention collective.
- 20.05 Le comité, ou chaque partie du comité, peut être assisté de conseillers extérieurs.
- 20.06 L'Employeur libère sur demande les salariés membres du comité pour tout travail, recherche ou enquête relié à la santé et/ou à la sécurité au travail.
- 20.07 Le comité doit:
- a) veiller à l'observance des règles de santé et sécurité stipulées par les lois et règlements du Québec;
 - b) enquêter sur tous les accidents avec blessures ou dommages matériels de même que sur les incidents, conditions de travail qui peuvent ou pourraient entraîner des accidents de travail, des maladies industrielles ou des dommages matériels;
 - c) mettre sur pied des programmes de formation et d'information en prévention des accidents de travail et des maladies industrielles pour tout le personnel. Cette formation et cette information sont transmises durant les heures de travail et n'encourent aucune perte de salaire régulier ni droit reconnu à la convention collective pour les salariés concernés.
- 20.08 L'Employeur remet aux membres du comité toutes les statistiques et données déclarées à la Commission de la santé et de la sécurité au travail ainsi que toute autre donnée permettant de mieux connaître la situation complète et détaillée de la santé et la sécurité au travail.
- 20.09 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête ou recherche sur la santé ou la sécurité des salariés doit s'effectuer en présence des membres de ce comité.

[Signature]
S.D.

20.10 L'Employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et/ou à la sécurité des salariés. Ces appareils doivent être conformes aux normes généralement reconnues.

20.11 Tout salarié exécutant un nouveau travail ou utilisant un équipement avec lequel il n'est pas familier a droit à une période d'entraînement théorique et pratique. La durée de cette période est celle nécessaire au salarié pour exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires maximales. Cet entraînement n'encourt aucune perte de salaire régulier, droit ou privilège.

20.12 Tout salarié, tout groupe de salariés ou le Syndicat peut refuser d'exécuter des travaux jugés dangereux pour la santé et/ou la sécurité. Le Syndicat peut exercer ce droit sans avoir l'autorisation préalable du ou des salariés concernés.

De plus, le Syndicat peut faire cesser d'exécuter des travaux par un ou des salariés qu'il juge dangereux pour la santé et/ou la sécurité.

L'application de la présente clause ne peut entraîner de mesure disciplinaire de la part de l'Employeur, ni perte de salaire régulier ou droit et privilège pour le ou les salariés touché(s).

20.13 L'Employeur devra, à chaque année, assumer les frais d'examens approfondis de la vue pour les employés affectés au travail sur écrans cathodiques par l'ophtalmologiste choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité. L'employé devra autoriser par écrit l'ophtalmologiste à remettre à l'Employeur et au Syndicat les résultats compilés. L'Employeur se réserve le droit de demander une contre-expertise.

20.14 Santé visuelle et écran cathodique

Lorsqu'il y a nécessité pour un salarié de porter des lunettes ou des lentilles cornéennes pour travailler sur écran cathodique et lorsque cette nécessité a été clairement démontrée par l'ophtalmologiste choisi par le Comité paritaire de sécurité et santé, l'Employeur s'engage à:

- a) défrayer les coûts pour l'achat de lunettes (lentilles et monture) pour un montant maximum de 125,00 \$ et, pour l'achat de lentilles cornéennes, pour un montant maximum de 200,00 \$;
- b) payer le montant maximum pour les lentilles cornéennes seulement lorsque l'ophtalmologiste jugera indispensable le port de lentilles cornéennes pour les salariés travaillant sur écran cathodique;
- c) payer 50% du montant total lorsqu'il s'agit de remplacer les lentilles des lunettes ou les lentilles cornéennes;
- d) payer les frais pour une nouvelle monture une fois tous les quatre (4) ans pour un montant maximum de 100,00 \$.

BR
S.O.

20.14 (suite)

D'autre part, si un salarié brise ou perd ses lunettes ou ses lentilles cornéennes, il les fera remplacer à ses frais.

L'Employeur se réserve le droit de demander une contre-expertise du diagnostique de l'ophtalmologiste.

20.15

Pause santé

Les parties conviennent d'examiner le cas particulier de postes de travail nécessitant un usage ininterrompu de l'écran "VDT" pour l'exécution des tâches prévues à telle fonction durant la totalité de l'unité de travail. Dans ce cas, à moins qu'il ne puisse assigner l'employé à d'autres fonctions ne nécessitant pas l'usage du "VDT" durant son unité de travail pour les périodes convenues, l'Employeur accordera au titulaire de tel poste des pauses visuelles de dix (10) minutes vers le milieu de chaque demi-unité de travail. L'Employeur favorisera la mobilité du personnel pour diminuer l'exposition aux écrans.

20.16

a) Lorsqu'un salarié est déclaré partiellement invalide de façon permanente par la C.S.S.T. à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle et que cette invalidité le rend incapable de remplir les tâches de sa fonction, les parties doivent se rencontrer afin de trouver un poste pouvant convenir aux capacités physiques du salarié et qu'il est capable d'accomplir. Les déplacements des salariés affectés par la relocalisation de ce salarié doivent se faire en respectant la règle d'ancienneté générale et ils doivent être limités le plus possible. Le salarié handicapé conserve au moins son salaire actuel.

b) Lorsqu'un salarié est déclaré partiellement invalide suite à un accident ou une maladie autre que prévu en a), tel qu'attesté par son médecin traitant et que cette invalidité permanente le rend incapable de remplir les tâches de sa fonction, il est reconnu que ce salarié a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé et pour lequel il possède les exigences requises et ce, nonobstant les règles relatives à l'ancienneté. De plus, les parties peuvent convenir de tout autre moyen permettant la relocalisation de ce salarié. Ce salarié reçoit le salaire attaché à son nouveau poste.

L'Employeur se réserve la possibilité de procéder à une contre-expertise médicale par un médecin de son choix. En cas de désaccord entre les deux (2) médecins, ceux-ci s'entendent sur un troisième (3ième) médecin dont la décision est finale.

c) En aucun cas, les dispositions de l'alinéa b) ne peuvent permettre l'accès à un poste comportant un salaire supérieur au salaire actuel du salarié sauf si les règles générales de la convention collective le permettent.

BB
S.D.

20.17

L'Employeur devra, à chaque année, au mois de janvier, assumer les frais d'examens approfondis de l'ouïe pour les employés des presses et de l'expédition. L'employé devra autoriser par écrit le médecin à remettre à l'Employeur et au Syndicat les résultats compilés.

20.18

L'Employeur assumera à ses frais le remplacement des protecteurs auditifs selon les besoins, mais dans tous les cas, il doit les remplacer au moins une (1) fois l'an.

bl
S.D.

ARTICLE 21

CLAUSES DIVERSES

- 21.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 21.02 Le salarié peut en tout temps consulter son dossier personnel. Un officier syndical peut le faire également.
- 21.03 L'Employeur fournit gratuitement un stationnement éclairé.
- 21.04 a) L'Employeur fournit des vêtements (surtouts, salopettes et bottines de sécurité) et paie le nettoyage et l'entretien à tous les jours des vêtements aux salariés des sections des presses, de l'expédition et des services techniques.
- Les bottines de travail devront être remplacées lorsque nécessaire. (durée maximum: 1 an)
- b) L'Employeur fournit des tabliers de travail aux salariés de la section montage marquage.
- c) L'Employeur fournit des chemises et des tabliers de travail, selon les besoins, aux salariés de la section photolithographie.
- 21.05 a) L'Employeur maintient propres et bien ventilés et en bonne condition sanitaire, les locaux où doivent travailler les salariés.
- b) Il maintient propres, bien ventilés et en bonne condition sanitaire la salle des douches et les toilettes en y effectuant un nettoyage à tous les jours.
- 21.06 L'Employeur fournit des outils adéquats et d'utilisation courante aux salariés.
- 21.07 L'Employeur fournit un bell-boy aux techniciens requis de se tenir à la disposition de l'Employeur durant les fins de semaine.
- 21.08 Pour les fins d'application de la convention les sections suivantes sont considérées comme séparées et distinctes:
- Groupe I:**
- a) composition;
b) montage et marquage;
c) correction d'épreuves;
- Groupe II:**
- d) photo-lithographie;
- Groupe III:**
- e) presses;

Handwritten signature
S.D.

21.08 (suite) f) expédition;

Groupe IV;

g) services techniques.

21.09

Les parties s'engagent à favoriser la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que la polyvalence des salariés. Cependant il n'y aura pas de chevauchement ni de mutation de salariés entre les sections sauf par entente mutuelle entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié; la présente disposition n'a pas d'application dans les cas de changement technologique ni en ce qui a trait aux contremaîtres et aux assistants-contremaîtres.

Cependant les contremaîtres et les assistants contremaîtres chevaucheront les sections selon la distribution des groupes indiqués à l'article 21.08.

21.10

a) A la section des presses, l'équipe qui produit l'édition normale du quotidien sera composée du nombre de salariés minimum telle que ci-après établie, tant que l'impression se fait sur des presses URBANITE "A SHAFT":

1. un (1) salarié pour deux (2) unités en opération; lorsque un nombre impair d'unités sont en opération, le nombre de salariés est déterminé par le nombre pair inférieur;

2. un (1) salarié par endroit où des dévi-
doirs sont en opération;

3. un (1) salarié à la plieuse;

b) Il est bien entendu que dans les cas d'absence, maladie, retard, période de repos, etc., les presses pourront être opérées même si les normes établies à l'alinéa précédent ne sont pas respectées.

21.11

L'Employeur s'engage à produire à ses frais, en nombre suffisant, une copie de la présente convention et à en remettre une copie à chaque employé. Le format et la présentation du texte feront l'objet de discussions entre les parties.

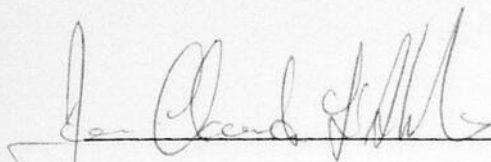
21.12


La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 septembre 1987. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf les dispositions relatives au salaire qui entrent en application le 1^{er} octobre 1984 et toute autre disposition expressément précisée.


FAIT ET PASSÉ À QUÉBEC CE 7 ieme JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 1985.

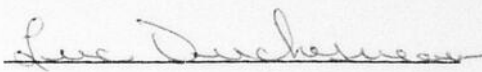
LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

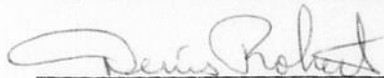
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
DE L'IMPRIMERIE DU JOURNAL
DE QUÉBEC, section locale
1872 du Syndicat Canadien
de la Fonction publique

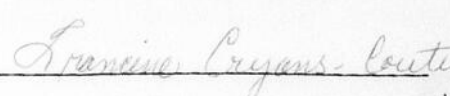


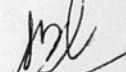












S.S.

ANNEXE "A"

Liste d'ancienneté

- .01 Dans les soixante (60) jours suivants la signature de la présente convention, l'Employeur affichera la liste d'ancienneté (au 1^{er} janvier 1985) des salariés réguliers visés par la présente convention et en remettra copie au Syndicat.
- .02 Les salariés qui contesteront leur ancienneté auront trente (30) jours de calendrier pour déposer une réclamation écrite à la personne désignée sur l'affichage. Cette réclamation devra être signée par le Syndicat.
- .03 Les parties se rencontreront pour tenter de régler ces dossiers et, à défaut d'entente dans les trente (30) jours de calendrier, le litige pourra être porté à l'arbitrage par le Syndicat, par écrit.
- .04 La liste officielle sera mise à jour à chaque année par la suite.
- .05 Les délais prévus à la présente annexe pourront être modifiés par écrit par les parties.

S. J. 

ANNEXE "B"

SALAIRES

1er octobre 1984

1) Salaires horaires au 1er octobre 1984

- a) Sections: montage et marquage, composition, corrections d'épreuve, photolithographie, presses, services techniques

A l'entrée:	9,98 \$
Après six (6) mois:	10,74 \$
Après un (1) an:	12,69 \$
Après deux (2) ans:	15,16 \$
Après trois (3) ans:	18,06 \$
Après quatre (4) ans:	19,57 \$

- b) Section: expédition et entretien

A l'entrée:	9,98 \$
Après six (6) mois:	10,74 \$
Après un (1) an:	12,69 \$
Après deux (2) ans:	15,16 \$
Après trois (3) ans:	18,06 \$

- 2) Au 1er octobre 1985, les salaires ci-haut mentionnés seront majorés du même pourcentage que l'augmentation de **l'indice des prix à la consommation** publié par STATISTIQUES-CANADA pour la région de Québec (indice publié en septembre 1985 versus celui publié en septembre 1984); si ce pourcentage est inférieur à 3%, ces salaires seront majorés de 3%.

- 3) Au 1er octobre 1986, les salaires majorés seront de nouveau majorés du même pourcentage que l'augmentation de **l'indice des prix à la consommation** publié par STATISTIQUES-CANADA pour la région de Québec (indice publié en septembre 1986 versus celui publié en septembre 1985); si ce pourcentage est inférieur à 5%, ces salaires seront majorés de 5%; si ce pourcentage est supérieur à 8%, ces salaires seront majorés de 8%.

4) Primes:

- a) la prime de nuit est de 0,75 \$ de l'heure;
- b) en plus d'être rémunéré au salaire maximum de sa section, le contremaître reçoit une prime de 20% de son salaire régulier et l'assistant-contremaître une prime de 10% de son salaire régulier;
- c) les primes sont incluses dans le salaire de base pour les fins du calcul du temps supplémentaire et du paiement des vacances.

- 5) Les primes suivantes sont considérées incluses dans le salaire aux fins du régime d'assurances collectives:

- les primes des contremaîtres réguliers et des assistants contremaîtres réguliers;
- les primes de disponibilité régulières aux salariés des services techniques visés.

ABC
S.D.

ANNEXE "C"

Liste des salariés temporaires
par secteur et ordre de priorité

N.B.: certaines personnes apparaissant sur cette liste sont régies par des conditions particulières convenues entre les parties le 14 décembre 1984.

A) Section-composition:

- 1) LAVERDIÈRE, Denise
- 2) TREMBLAY, Ginette
- 3) LEGENDRE, Doris
- 4) GENEST, Lyne
- 5) GAUDET, Danielle H.
- 6) PAQUET, Lise

B) Section-montage

- 1) BLANCHETTE, Guy
- 2) TREMBLAY, Suzanne
- 3) BRULOTTE, Michel
- 4) COULOMBE, Richard
- 5) DROLET, André
- 6) MARTINEAU, Jocelyne
- 7) LAFLAMME, Germain
- 8) GIGUÈRE, Clément
- 9) CARPENTIER, Denis
- 10) BERGERON, Richard
- 11) SANSFAÇON, Michel
- 12) SAVARD, Réjean
- 13) LAMONTAGNE, Nicole
- 14) LIRETTE, Sylvie

C) Section-correction

- 1) BERNIER, Odette
- 2) GENOIS, André
- 3) ARSENAULT, Louise
- 4) POULIN, Pierre-Jude

D) Section-photolithographie

- 1) NOLIN, Pierre
- 2) SAVARD, Réjean
- 3) ROY, Jacques
- 4) LAMONTAGNE, Nicole
- 5) GARNEAU, Gaétan

E) Section-presses

- 1) MASSON, André
- 2) NADEAU, Daniel
- 3) POTVIN, Denis
- 4) DUBÉ, Guy
- 5) PLANTE, Bruno
- 6) LANDRY, Guy
- 7) BERNIER, Jean Roch
- 8) NADEAU, Denis
- 9) RATTÉ, Jean

F) Section-expédition

- 1) NOLIN, Daniel
- 2) ALAIN, André

bb
S.T.

ANNEXE "D"

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCES-COLLECTIVES

Entente intervenue:

ENTRE: **LE JOURNAL DE QUÉBEC,**
 une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: **L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE L'IMPRIMERIE DU**
JOURNAL DE QUÉBEC, section locale 1872, du Syndicat
 canadien de la Fonction publique

-
- .01 L'employeur convient d'apporter les modifications re-
 quises aux polices d'assurances-collectives afin
 qu'elles prévoient au moins les couvertures ci-après
 décrites pour les employés visés par la présente entente.
- .02 La protection d'assurance-vie de base sera: -
 deux (2) fois le salaire annuel assurable, maximum de
 protection 110 000 \$.
- .021 En plus du montant prévu au paragraphe .02, s'il y a
 lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation ac-
 cidentelle, l'assuré recevra:

TABLEAU DES PRESTATIONS

Perte accidentelle de:

- | | |
|--|----------------------------------|
| a) la vie ----- | le capital assuré |
| b) un bras ou une jambe ----- | le trois quart du capital assuré |
| c) une main ou un pied ----- | la moitié du capital assuré |
| d) l'audition complète -----
des deux oreilles | la moitié du capital assuré |
| e) la vue d'un oeil ----- | la moitié du capital assuré |
| f) pouce et index de la -----
même main ou les quatre
doigts de la même main | le quart du capital assuré |

Le terme "mutilation" s'entend comme perte d'usage d'un membre de façon totale et permanente.

J.P.
S.D.
Si ~~le participant~~ ^{l'assuré} subit plus d'une perte à l'occasion d'un même accident ou plus d'un accident survenant au cours d'une seule et même période de 365 jours, une seule prestation est versée, en l'occurrence la plus élevée.

S.D.
BL

.03

L'assuré pourra aussi acquérir une protection additionnelle d'assurance-vie, s'il en assume tous les coûts selon l'une ou l'autre des hypothèses suivantes:

- a) une unité de 25 000 \$ ou,
- b) deux unités de 25 000 \$ chacune ou,
- c) trois unités de 25 000 \$ chacune ou,
- d) quatre unités de 25 000 \$ chacune.

Des preuves d'assurabilité seront exigées par l'assureur pour la quatrième tranche de 25 000 \$.

.031

En plus du montant prévu au paragraphe .03, s'il y a lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation accidentelle, l'assuré recevra:

TABLEAU DES PRESTATIONS

Perte accidentelle de:

a) la vie -----	le capital assuré en assurance-vie additionnelle
b) un bras ou une jambe -----	le trois quart du capital assuré en assurance-vie additionnelle
c) une main ou un pied -----	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
d) l'audition complète ----- des deux oreilles	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
e) la vue d'un oeil -----	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
f) pouce et index de la ----- même main ou les quatre (4) doigts de la même main	le quart du capital assuré en assurance-vie additionnelle

.032

L'Employeur s'engage à faire étudier la structure des cotisations des employés à l'assurance-vie additionnelle dans les 90 jours de la signature de la présente lettre d'entente de façon à tenir compte de l'âge, du sexe et des habitudes de tabagisme de l'assuré.

.04

L'assurance-vie des personnes à charge pour un assuré ayant une protection pour personnes à charge sera la suivante:

conjoint: 5 000 \$
enfant de 24 heures et plus: 3 000 \$

.05

Aucune rente de survie ne sera accordée.

S. D.
AB

.06

a) L'assurance-salaire à court terme sera la suivante:

Prestation de ----- 75% du salaire assurable,
toutes sources: maximum: 41 250 \$ de pres-
tations par année civile.

Indexation: ----- Non.

Durée: ----- À partir de la 8ième journée
de calendrier pendant seize
(16) semaines.

Exonération ----- À compter de la 2ième semai-
des primes: ne d'invalidité.

b) L'assurance-salaire à long terme sera la suivante:

Prestation de ----- 70% du salaire assurable,
toutes sources: maximum: 38 500 \$ de pres-
tations par année civile.

Indexation: ----- Non.

Durée: ----- À partir de la 18ième semai-
ne jusqu'à 65 ans.

Exonération des ----- À compter de la 2ième semai-
primes: ne d'invalidité.

.07

L'assurance-maladie accordera les protections suivantes:

a) **Chambre privée ou semi-privée:**

100% du coût jusqu'à concurrence de 28 \$ par jour,
sans limite quant au nombre de jours. Si le gou-
vernement hausse le coût de la chambre semi-privée,
le maximum applicable sera haussé d'autant.

b) **Co-assurance:**

Après déduction d'une seule franchise de 25 \$ ap-
plicable aux dépenses admissibles encourues par le
participant pour lui-même et ses personnes à char-
ge au cours d'une même année civile, 90% des dé-
penses admissibles définies ci-dessous:

Médicaments: Les médicaments vendus par
un pharmacien ou par un mé-
decin dûment autorisé, pres-
crit par un médecin ou un
dentiste.

Professionnels: Les honoraires d'ostéopa-
thes, naturopathes et pôdiat-
res:

- 20 \$ par visite;
- un maximum global et par
année civile de 400 \$ par
assuré.

Les honoraires de physiothé-
rapeutes, ergothérapeutes,
orthophonistes et audiolo-
gistes:

- 20 \$ par visite un maximum
global et par année civile
de 400 \$ par assuré.

134

L.D.

Professionnels: (suite)- Les honoraires de chiropraticiens:

- 20 \$ par visite;
- 50 \$ par assuré, par année civile, pour des examens Rayons X.
- un maximum global et par année civile de 400 \$ par assuré.

Psychologue, ----- À 50%, max. global de 400 \$
psychanalyste: par année civile par assuré.

Ambulance:

Les frais de transport en ambulance (aller et retour) au plus proche hôpital pouvant fournir les soins requis, y compris le transport aérien en cas d'urgence.

Chirurgie plastique:

Les frais de chirurgie plastique nécessaires à la réparation d'un préjudice esthétique attribuable à un accident survenu en cours d'assurance.

Dentiste:

Les honoraires d'un chirurgien dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de lésions à des dents naturelles subies du fait d'un accident survenu en cours d'assurance.

Laboratoires et radiographies:

Frais d'analyses de laboratoires et de radiographies.

Infirmière privée:

Jusqu'à 150 \$ par jour, maximum de 3 000 \$ par année civile pour les services d'une infirmière autorisée, lorsque ces services sont prescrits par un médecin, à condition qu'elle ne vive pas sous le toit du malade, ni ne lui soit apparentée.

Appareils:

Location de chaise roulante, lit d'hôpital, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature. Achat de membres artificiels, bandages herniaires, corset, béquilles, attelles, plâtre, souliers orthopédiques, (une paire par année) et autres appareils orthopédiques.

Maison de convalescence:

Les frais de séjour dans une maison de convalescence lorsque le séjour a été prescrit par un médecin. L'expression "maison de convalescence" désigne un établissement spécialisé comme un sanatorium, une clinique, une section ou un service particulier ayant conclut avec l'hôpital une entente relative aux transferts.

192
S. D.

.07 (suite)

Hôpital hors Canada:

En cas d'urgence, remboursement de la chambre semi-privée jusqu'à un maximum de 75 \$ can. par jour. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé.

Soins hors Canada:

Soins médicaux et chirurgicaux nécessaires en cas d'urgence alors que la personne assurée est temporairement à l'extérieur du Canada. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé.

.08

L'assurance soins-dentaires accordera les protections suivantes:

Cédule de l'Association des Chirurgiens dentistes du Québec: en vigueur

Franchise:

Une seule franchise de 50 \$ est applicable aux dépenses admissibles encourues par le participant pour lui-même et ses personnes à charge au cours d'une même année civile.

Co-assurance:

- 100% pour les traitements de base
- 50% pour les traitements majeurs
- 50% pour les traitements d'orthodontie.

Maximum: traitements de base:

- 1 000 \$ la première année
- 1 500 \$ les années subséquentes

Traitements majeurs

- 500 \$ la première année
- 1 000 \$ les années subséquentes

Traitement d'orthodontie: - 1 000 \$ à vie

Les frais assurés sont:

Traitements de base:

- a) Examen buccal clinique (maximum: un par six mois)
- b) Radiographies et laboratoires:
 - . radiographie panoramique (maximum: une par vingt-quatre mois);
 - . radiographies périapicales, occlusales et interproximales (maximum: une série complète par six mois);
 - . radiographies et analyses de laboratoire nécessaires pour fins de chirurgie dentaire.
- c) Prophylaxie: nettoyage et détartrage des dents (maximum: une fois par six mois).
- d) Application topique de fluorure (maximum: un traitement par six mois).
- e) Extraction, y compris alvéolectomie lors de l'extraction d'une dent, ablation de tumeurs, de kystes ou de néoplasmes, incision et drainage d'abcès.

8.5.
19h

.08 (suite)

Traitements de base: (suite)

- f) Obturations par amalgames, silicates ou résine acrylique et obturations composites.
- g) Installation de prothèses destinées à conserver les espaces causés par la perte de dents primaires ou dans le but de corriger de mauvaises habitudes.
- h) Anesthésie générale nécessaire lors de chirurgie dentaire.
- i) Consultations demandées par le dentiste traitant.
- j) Garnissage et rebasage de dentiers existants.
- k) Traitement endodontique.
- l) Traitement périodontique.

Traitements majeurs:

- a) Couronnes, corps coulés et incrustation, y compris les obturations en or ou en porcelaine contre-plaquée, si les autres matières ne conviennent pas.
- b) Fabrication de prothèses initiales fixes ou amovibles, complètes ou partielles.
- c) Remplacement de prothèses existantes, fixes ou amovibles, complètes ou partielles, si le remplacement est nécessaire dans les circonstances suivantes:
 - . l'extraction de dents naturelles alors que la personne est assurée;
 - . la prothèse existe depuis cinq ans ou plus et ne peut plus être utilisée;
 - . le remplacement d'une prothèse temporaire moins de douze mois après son installation.
- d) Traitement de chirurgie dentaire non prévu dans les soins ordinaires.

Orthodontie:

- a) Les frais raisonnables engagés pour des traitements orthodontiques donnés par un orthodontiste pour corriger les irrégularités dentaires chez un enfant à charge, âgé d'au moins six ans mais de moins de dix-neuf ans au moment où le traitement commence.
- b) Les prothèses orthodontiques.

.09

Les contributions des salariés seront, pour la durée de la convention collective établies comme suit:

- a) Le salarié ayant choisit l'option "Sans personne à charge":

0.5% de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de 55 000 \$.
- b) Le salarié ayant choisit l'option "Avec personnes à charge":

2 \$ par semaine + 0.5% de son salaire assurable.
Le salaire assurable maximum est de 55 000 \$.

SK
S.D.

.09 (suite)

- c) L'Employeur paie le solde du coût des protections et conserve la part des employés dans le rabais de cotisations à l'Assurance-chômage faisant suite à l'enregistrement du Régime de l'assurance-salaire de courte durée.

.10

L'Employeur fera parvenir au syndicat dans les sept (7) jours de leur réception, une copie des documents suivants:

- Police maîtresse incluant les avenants actuels ou à venir, telle que transmis par l'assureur.
- Relevé d'expérience des syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.), tel que transmis par l'assureur.
- Description des coûts, telle que transmis par l'assureur.
- Copies de factures, telles que transmis par l'assureur.
- Preuve d'enregistrement CEIC.
- Taux de réduction de cotisation par l'enregistrement à la CEIC.

.11

L'employé régulier à temps plein ou à temps partiel est couvert par la présente lettre d'entente. Cependant, si l'employé est à temps partiel pour moins que mi-temps, l'Employeur supporte uniquement les coûts de l'option "sans personne à charge", l'excédent pour l'option "avec personnes à charge" étant au frais de l'employé.

.12

Aux fins d'application d'assurances collectives on entend par "salaire assurable" le taux annuel de rémunération normale reçu de l'Employeur par un employé pour les services effectifs ou présumés, abstraction faite surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature, allocations de dépenses et autres paiements spéciaux, sous réserve d'un taux annuel maximum que peut fixer l'assureur mais non inférieur à un maximum annuel de 55 000 \$.

Les exclusions sus-mentionnées ne s'appliquent pas si les parties ont convenu dans la convention collective qu'elles font parties du salaire aux fins d'assurance.

Par dérogation, pour un employé rémunéré en tout ou en partie sur une base de commissions, le mot salaire désigne le taux annuel de rémunération normale telle que définie précédemment à laquelle il faut ajouter les commissions ou avances si supérieures, versées au cours de l'année civile qui précède immédiatement l'événement ouvrant droit aux prestations. Le taux annuel d'un tel employé est sujet à un maximum de 55 000 \$.

Si, au cours de l'année précédente, des commissions ou avances ont été payées pour une période inférieure à un (1) an de service, on annualise le montant ainsi payé.

Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, le taux annuel de rémunération normale s'entend du taux annuel de salaire établi au prorata du régime d'emploi régulier du salarié.

bk
S.D.

- .13 Les modifications prévues dans la présente entente entreront en vigueur le premier jour du mois de mars 1985.
- .14 Aucune modification aux bénéfices ne sera faite sans l'accord du syndicat.
- .15 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

Le Journal de la
pour l'Emploi
rôle de Justice
pour les
Fédération
Syndicat
de

8.0.
AB

ANNEXE "E"

RÉGIME DE RENTES POUR LES EMPLOYÉS DE QUEBECOR INC. ET SES FILIALES

Dispositions applicables aux employés du Journal de Québec,

Représentés par: LES SYNDICATS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
affiliés au (S.C.F.P.)

Le Journal de Québec, une division de Groupe Quebecor Inc. (ci-après appelé l'Employeur), s'engage à ce que le régime de rentes pour les employés de Quebecor inc. et ses filiales soit modifié de la façon suivante pour les employés du Journal de Québec représentés par les Syndicats affiliés au Syndicat Canadien de la Fonction publique (ci-après appelé le Syndicat). A moins de précisions contraires, les dispositions du régime de rentes de Quebecor inc. et ses filiales s'appliquent.

.01 **DÉFINITIONS**

Intérêt:

La moyenne sur cinq (5) ans se terminant au 31 décembre précédent des taux de dépôts d'épargnes non-transférables par chèque (série B14019 de la revue de la Banque du Canada).

Indice financier:

La moyenne sur cinq (5) ans se terminant le 31 décembre précédent du taux de rendement moyen des obligations à terme de 10 ans ou plus du gouvernement du Canada (série B14013 de la revue de la Banque du Canada).

.02 **ADMINISTRATION**

Quebecor inc. administre le régime selon les dispositions du règlement.

De plus, dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la fin de l'année civile, l'Employeur s'engage à remettre à un représentant désigné par les Syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.) une copie des documents suivants:

- les modifications apportées au régime durant l'année civile;
- le dernier rapport actuariel déposé à la Régie des rentes du Québec;
- la déclaration annuelle de renseignements déposée à la Régie des rentes du Québec;
- les états financiers vérifiés de la caisse;
- une liste des placements de la caisse au 31 décembre précédent.

Une fois par année civile, l'Employeur remet à chaque employé son relevé individuel des prestations.

S.D.
B.B.

.03

GESTION DE LA CAISSE

L'Employeur s'engage à remettre au représentant des Syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.) le rapport du gestionnaire de la caisse dans les sept (7) jours suivant le dépôt dudit rapport.

De plus, lorsqu'il y aura une réunion entre Quebecor inc. et le gestionnaire de la caisse, deux (2) observateurs désignés par les Syndicats du Journal de Québec (S.C.F.P.) pourront assister à cette réunion. Ces observateurs seront avisés une (1) semaine précédant la réunion.

.04

PARTICIPATION

La participation est obligatoire pour tout employé admissible au régime.

.05

DATES DE RETRAITE

1. Date normale de retraite: le dernier jour du mois précédant le soixante-onzième (71^{ème}) anniversaire de naissance.
2. Date facultative de retraite: un employé peut se retirer sans aucune réduction actuarielle à partir de son soixante-cinquième (65^{ème}) anniversaire de naissance.
3. Date anticipée de retraite: à partir de cinquante-cinq (55) ans, la rente est alors réduite actuariellement entre la date de retraite et le soixante-cinquième (65^{ème}) anniversaire de naissance.

.06

INDEXATION DES RENTES AVANT LA DATE EFFECTIVE DE LA RETRAITE

1. Rentes créditées du 1^{er} novembre 1974 au 31 décembre 1983 (ajustées au 31 décembre 1983 sur la base du salaire moyen de 1981, 1982 et 1983) et rentes créditées du 1^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1985:

le 31 décembre de chaque année, les rentes des membres actifs et anciens membres ayant droit à une rente différée qui sont créditées le 31 décembre précédent sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 5.5%.

2. Rentes créditées après le 31 décembre 1985:

le 31 décembre de chaque année, les rentes des membres actifs et anciens membres ayant droit à une rente différée qui sont créditées le 31 décembre précédent sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 3.25%.

.07

INDEXATION DES RENTES APRES LA DATE EFFECTIVE DE RETRAITE

Le 1^{er} février de chaque année, les rentes en cours de paiement créditées de l'année civile précédente sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 7%. Pour un employé s'étant retiré au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} février, le pourcentage sera calculé au prorata des mois écoulés depuis sa retraite.

S.D. 

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI POUR RAISON
AUTRE QUE LE DÉCÈS OU LA RETRAITE

1. Moins de 45 ans d'âge ou moins de 10 ans de service:

Le participant a alors le choix entre:

- a) Le remboursement de ses cotisations avec intérêt;
- b) Laisser ses cotisations dans la caisse et avoir droit à la somme de:
 - i) un pourcentage de la rente créditée au moment du départ payable à 65 ans selon le tableau suivant:
entre 0 et 5 ans de service: 50%
plus de 5 ans de service: 100%
 - ii) l'excédent des cotisations de l'employé sur 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis au départ à l'égard du service après le 31 décembre 1985. Ce montant peut, au choix de l'employé:
 - être laissé dans le régime et servir à augmenter sur base d'équivalence actuarielle la rente différée en i) ci-dessus;
 - être transféré dans un autre régime enregistré;
 - être remboursé à l'employé.

2. 45 ans d'âge et 10 ans de service:

Le participant doit alors laisser ses cotisations dans la caisse et a droit à la somme de:

- a) La rente créditée au moment du départ, indexée par la suite et payable à 65 ans;
- b) l'excédent des cotisations de l'employé sur 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis au départ à l'égard du service après le 31 décembre 1985. Ce montant devra être laissé dans la caisse et servir à augmenter sur base d'équivalence actuarielle, la rente différée mentionnée en a) ci-dessus.

3. Retraite:

Si les cotisations de l'employé excèdent 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis à la retraite à l'égard du service après le 31 décembre 1985, la rente est augmentée sur une base actuarielle d'autant.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-dessus, un participant peut retirer au comptant jusqu'à 25% de la valeur actuarielle des bénéfices crédités en a) et b) ci-dessus; la rente qu'il recevra à 65 ans sera alors réduite d'un montant actuariellement équivalent au remboursement.

BL
S. D.

RACHAT D'ANNÉES DE SERVICE

- a) Rente achetée: un employé peut racheter jusqu'à 5 années civiles de service. La rente qui lui sera créditée comportera les mêmes modalités d'application que celles prévues au règlement actuel, tel que modifié par les présentes.
- b) Cotisations de l'employé: la cotisation que l'employé aurait dû verser dans la caisse compte tenu du salaire qu'il a reçu durant l'année qui est rachetée, accumulée avec intérêt au taux de rendement de la caisse.
- c) Cotisations de l'Employeur: le solde du coût afin de capitaliser l'année de service qui est rachetée.
- d) Modalités de rachat:
- L'employé désirant racheter des années de service doit en faire la demande écrite dans les quatre (4) mois qui suivent la signature de la présente entente;
 - l'Employeur communiquera le montant que l'employé devra verser pour chacune des années de service qu'il désire racheter dans le mois qui suit ainsi que les éléments ayant servi au calcul effectué pour arriver à un tel montant. La cotisation requise de l'employé s'accumulera au taux de rendement de la caisse jusqu'à ce que le premier versement à l'égard de l'année de service rachetée débute;
 - l'employé aura jusqu'au plus tard le 1er novembre 1985 pour faire connaître à l'Employeur, par écrit, sa décision définitive et son intention quant au nombre d'années de service qu'il désire racheter;
 - par la suite, à compter du 1er janvier 1986 l'employé qui aura pris une telle décision rachètera, par ses versements hebdomadaires, une (1) année de service par période de douze (12) mois. Si les cotisations requises par l'employé excèdent les maximums déductibles pour fins d'impôt, l'excédent sera reporté l'année suivante en autant que le total de ses cotisations pour l'année suivante n'excède pas les maximums déductibles d'impôt;
 - l'employé dispose de six (6) années pour racheter cinq (5) ans de service;
 - un employé pourra en tout temps cesser de racheter des années de service. La décision est toutefois irrévocable. Si, à ce moment, les cotisations versées sont inférieures aux cotisations requises pour la période de douze (12) mois en cause, la rente sera réduite proportionnellement;
 - un employé pourra en tout temps verser en un seul paiement le solde total des cotisations requises pour compléter le rachat de ses années de service.

Bh
J.D.

.10

COMPTABILITÉ SÉPARÉE

L'Employeur s'engage à établir une comptabilité séparée reflétant la situation du groupe d'employés couvert par cette entente. Le tout sera toutefois sujet à la Loi des régimes supplémentaires de rentes.

.11

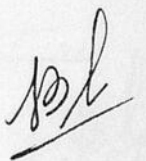
MODIFICATIONS

Les dispositions du régime de rentes de Quebecor inc. et ses filiales, tel que modifiées par cette entente et en autant qu'elles s'appliquent aux employés couverts par ladite entente ne peuvent être modifiés sans l'accord du Syndicat.

12.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette entente entre en vigueur le premier (1er) jour du mois de janvier 1986.


S.D.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE L'IMPRIMERIE
DU JOURNAL DE QUÉBEC, section locale 1872
du Syndicat Canadien de la Fonction Publique

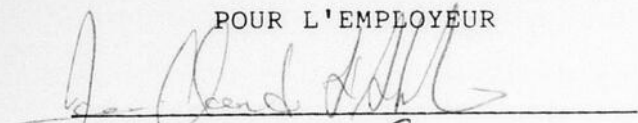
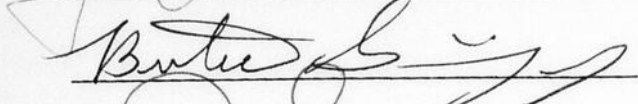
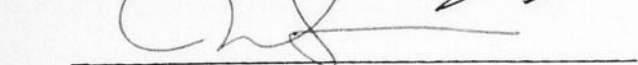
Après discussion les parties conviennent de ce qui suit:

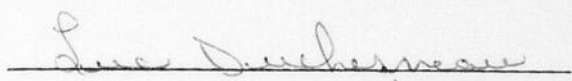
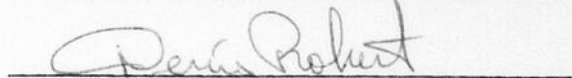
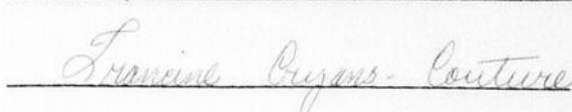
- .01 Compte tenu des circonstances particulières dues à l'absence de madame Lise Hardy et à la mise à pied de monsieur Pierre Nolin, l'Employeur convient de maintenir le statut d'employé régulier de monsieur Pierre Nolin et ce, nonobstant toute disposition spéciale de la convention collective.
- .02 Compte tenu que monsieur Pierre Nolin a reçu en date du 6 septembre 1984 un montant forfaitaire en compensation de la fin de son emploi relié aux travaux externes, l'Employeur ne sera tenu de verser à monsieur Pierre Nolin des crédits d'allocation supplémentaire de chômage uniquement basés sur la période du 1^{er} septembre 1984 jusqu'au moment de son éventuelle mise à pied.
- .03 La mise à pied de monsieur Pierre Nolin se fera automatiquement au retour au travail de madame Lise Hardy, à moins que monsieur Pierre Nolin n'ait obtenu entre-temps un poste régulier. En outre, si madame Lise Hardy devait quitter son poste de façon définitive et qu'elle était remplacée par monsieur Pierre Nolin, celui-ci bénéficiera de la même sécurité d'emploi que celle dont bénéficiait madame Hardy.
- .04 La présente entente est convenue entre les parties uniquement pour régler le cas particulier de monsieur Pierre Nolin et ne peut être invoquée comme précédant pour l'une ou l'autre des parties.
- .05 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

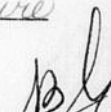
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 7 ieme jour du mois de février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT


S.D.

LETTRE D'ENTENTE

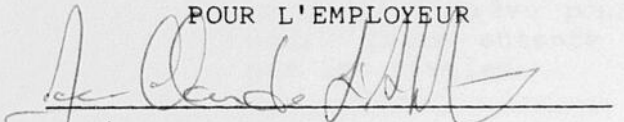
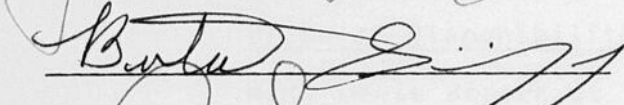
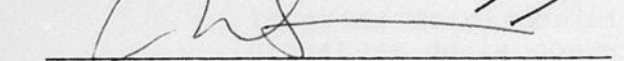
ENTRE: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE L'IMPRIMERIE
DU JOURNAL DE QUÉBEC, section locale 1872
du Syndicat Canadien de la Fonction Publique

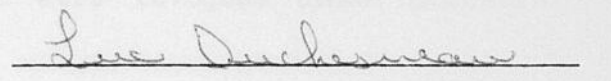

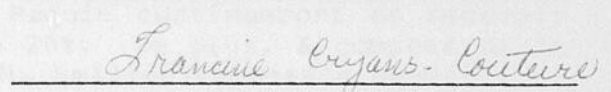
- .01 Après discussion, les parties conviennent d'appliquer les dispositions suivantes aux employés réguliers ayant été mis à pied à la suite de la cessation des opérations de jour reliées aux contrats externes.
- .02 Malgré la clause 8.02 c), ces employés auront un droit de rappel prioritaire selon leur ancienneté pour un emploi régulier dans leur section, à compter de leur mise à pied et ce, pour la durée de la présente convention collective.
- .03 Toutefois, cette priorité ne s'applique pas dans les cas où des salariés sont touchés par une des causes prévues à 6.04 a) et b).
- .04 La présente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7 ième jour du mois de février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

S.D. 

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: **LE JOURNAL DE QUÉBEC,**
 une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: **L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE L'IM-**
 PRIMERIE DU JOURNAL DE QUÉBEC, sec-
 tion locale 1872 du Syndicat Cana-
 dien de la Fonction Publique

OBJET: dispositions générales

.01 Vacances estivales

Nonobstant les dispositions du paragraphe .05 de l'article 14, l'Employeur prend tous les moyens, sous réserve des besoins de la production, pour permettre à tous les salariés à temps complet de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans le courant des neuf (9) semaines précédant la Fête du Travail.

.02 Application de l'article 19

Compte-tenu des cours de formation et d'entraînement sur les nouveaux appareils, il est convenu que l'Employeur pourra recourir aux services de salariés temporaires à la section montage et marquage selon les besoins de production et ce, jusqu'à ce que ce programme de formation soit complété.

.03 Salaires de M.M. Marcel Carani et Raymond Nolin

Nonobstant toutes dispositions contraires, les parties conviennent que le salaire des employés mentionnés en rubrique sera celui prévu pour les salariés de la section des presses. Cette entente ne peut être invoquée comme précédent par les parties.

.04 Prime de disponibilité (services techniques)

M.M. Denis Robert et Claude Paquin continueront de recevoir la prime de disponibilité de 20%. De plus, à compter de la signature de la convention, M. Emilien Thomassin bénéficiera lui aussi de cette prime.

.05 Monsieur Jocelyn Tremblay

Pour tenir compte des conditions particulières de la section expédition, il est convenu que monsieur Jocelyn Tremblay est assistant-contremaître à plein temps.

.06 Horaires de travail spéciaux

Il est convenu que les horaires de travail des contremaîtres, des assistants-contremaîtres et de la section photolithographie peuvent ne pas respecter les conditions prévues à la clause [11.01 d)].

S.D. 

.07

Contremaîtres aux presses

Dans le cas des contremaîtres aux presses, leurs horaires de travail pourront prévoir des journées de travail comportant au maximum une (1) heure de travail de plus que le nombre d'heures de la journée régulière de travail des salariés, sans toutefois excéder le nombre d'heures de la semaine de travail. Les conditions suivantes s'appliquent à ces salariés;

- a) Le temps supplémentaire est applicable pour les heures effectuées en plus du nombre d'heures prévu à leur horaire particulier.
- b) Les congés spéciaux (article 16) sont rémunérés selon le nombre d'heures prévu à leur horaire particulier pour la journée en cause.
- c) Les congés fériés (article 13) sont rémunérés à raison de 8:15 minutes, (8:00 heures à compter du 1^{er} octobre 1986), sauf dans le cas où le congé est accordé la journée même. Dans ce cas, il est rémunéré selon le nombre d'heures prévu à leur horaire particulier pour la journée en cause.

.08

Salariés à temps partiel (presses)

Les salariés à temps partiel de la section des presses cédulés pour travailler régulièrement le samedi et le dimanche pourront s'absenter sans salaire un samedi et un dimanche consécutifs, une fois sur trois, et ils pourront alors être remplacés par un salarié temporaire.

.09

Groupe - services techniques

Les parties conviennent de se rencontrer en mars 1985 afin de discuter de l'organisation du travail au sein de ce groupe.

.10

Le seul fait d'avoir enlevé les mots "et entretien" à la clause 21.08 f) n'a pas pour effet de modifier les tâches des salariés de cette section.

.11

Marquage

L'Employeur tentera, d'ici la fin de la présente convention collective, de mettre sur pied un programme visant à enseigner le marquage aux salariés de la section composition et de la section correction d'épreuves.

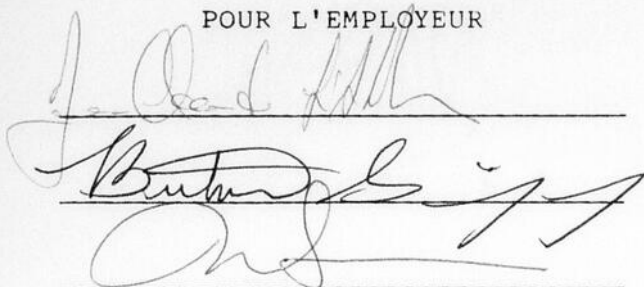
.12

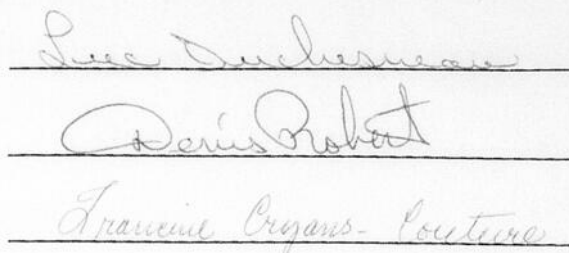
La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

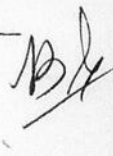
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 7 ieme jour du mois de février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT





S.D. 



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22211-02
Date	Signature: 85-12-13 Reception: 86-01-08	Durée	Nombre de salariées régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de l'Imprimerie du Journal de Québec Local 1872 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec une division de Groupe Québécoz Inc. 450, rue Béchard Ville Vanier, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québécoz Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Att: <u>Mme Renée Rivest</u>	Région <u>03-03</u> Activité <u>2890-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

OBJET: Méthode de calcul de l'ancienneté.

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Thérèse Demers Date: 85

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

RECHERCHE

1 semaine: le nombre de heures de la semaine régulière de travail d'un employé régulier à plein temps multiplié par 52.

1 mois d'ancienneté: le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un employé régulier à plein temps multiplié par 52 et divisé par 12.

1 jour d'ancienneté: le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un employé régulier à plein temps divisé par 7.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 13 ième jour du mois de décembre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]

[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

'86 JAN -8 13:43

Intervenue

RCOT
MONTREAL
MESSENGER

ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor inc.

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE L'IMPRIMERIE
DU JOURNAL DE QUEBEC, section locale 1872,
du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.

OBJET: METHODE DE CALCUL DE L'ANCIENNETE

Nonobstant toutes clauses dans la présente convention collec-
tive, l'ancienneté se calcule respectivement en années, en
mois et en jours comme suit:

1. Pour les employés réguliers à plein temps:

- 1 an d'ancienneté : 1 an d'emploi
- 1 mois d'ancienneté: 1 mois d'emploi
- 1 jour d'ancienneté: 1 jour de calendrier

2. Pour les employés réguliers à temps partiel:

L'ancienneté se calcule en fonction de ses heures payées
à tarif régulier.

1 an d'ancienneté: le nombre d'heures de la semaine
régulière de travail d'un employé
régulier à plein temps multiplié
par 52.

1 mois d'ancienneté: le nombre d'heures de la semaine
régulière de travail d'un employé
régulier à plein temps multiplié
par 52 et divisé par 12.

1 jour d'ancienneté: le nombre d'heures de la semaine
régulière de travail d'un employé
régulier à plein temps divisé par
7.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce
13 ième jour du mois de decembre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
André Boudé

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
Martin Couture

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22211-02
Date	Signature 85-10-17	Réception 85-10-24	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de l'Imprimerie du Journal de Québec Local 1872 2022, rue Lavoisier, Suite 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec une division de Groupe Québecor Inc. 450, rue Béchard Ville Vanier, Qc G1K 7P2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Att: Mad. Joanne Grenier	Région <u>03-03</u> Activité <u>2890-0X5</u> Affiliation <u>07 FTQ</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

OBJET: Augmentation au 1er octobre - (augmentation générale de salaire).

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-11-14

Pour renseignements

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

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue

Q 22211-02

ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor inc.

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE L'IMPRIMERIE
DU JOURNAL DE QUEBEC, section locale 1872,
du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.

'85 OCT 24 14:50

OBJET: AUGMENTATION AU 1er OCTOBRE

of

Nonobstant toutes dispositions contraires dans la convention collective, toute augmentation générale de salaire devant être effective le premier jour d'octobre sera appliquée comme suit:

- Si le premier (1er) octobre arrive un dimanche, les salaires seront ajustés le jour même;
- Si le premier (1er) octobre arrive un lundi, un mardi ou un mercredi, les salaires seront ajustés le dimanche précédent le premier octobre et;
- Si le premier (1er) octobre arrive un jeudi, un vendredi ou un samedi, les salaires seront ajustés le dimanche suivant le premier (1er) octobre.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 17 ième jour du mois d'octobre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE



ENTRE: LE JOURNAL DE QUEBEC
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE L'IMPRIMERIE
DU JOURNAL DE QUEBEC, section locale 1872
du Syndicat Canadien de la Fonction Publique

En application de la clause 20.16 a) de la convention collective et compte-tenu de la situation particulière dans ce dossier, il est convenu entre les parties que:

01. M. André Vézina est muté à la section montage-marquage à compter de la semaine débutant le 28 avril 1985.
02. Pendant sa période d'apprentissage, M. Vézina est considéré en surplus dans cette section et son horaire de travail sera établi pour tenir compte des impératifs de l'apprentissage.
03. Au terme de son apprentissage ou au plus tard le 1er novembre 1985, les parties doivent se rencontrer afin de déterminer les mécanismes permettant d'éliminer le surplus de personnel. A cette fin les déplacements requis, le cas échéant, se feront en respectant la règle de l'ancienneté générale.
04. Le poste de pressier, laissé vacant par la mutation de M. Vézina, sera comblé selon les dispositions de la convention collective.
05. La présente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 25 ième jour du mois de avril 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

J. Charles G.M.
André Bouché

POUR LE SYNDICAT

Suzanne Duchesneau
Martin Couture



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22211-02
Date	Signature: 85-04-25	Réception: 85-05-03	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant ASSOCIATION DES EMPLOYES DE L'IMPRIMERIE DU JOURNAL DE QUEBEC SECTION LOCALE 1872 2022, Lavoisier, suite 212 Ste-Foy, Qué.	<input type="checkbox"/> Déposant JOURNAL DE QUEBEC UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC. 450, Béchard Ville vanier, Québec
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties QUEBECOR INC. 225 est, rue Roy Montréal, Québec H2W 2N6 <u>Att.: Mad. Joanne Grenier</u>	Région: 03-03 Activité: 2890-05 Affiliation: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

OBJET: Mutation de M. André Vézina.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-05-15

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



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22211-02
Date	Signature: 86-03-13 Réception: 86-03-19	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de l'Imprimerie du Journal de Québec Local 1872 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input type="checkbox"/> Déposant Journal de Québec Division Groupe Québécoir Inc. 450, Béchard Ville Vanier, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Québécoir Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Att: Mme Renée Rivest	Région: 03-03 Activité: 2890-05 Affiliation: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Dépôt de la liste d'ancienneté, au 31 octobre 1985, des salariés réguliers.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shirley D... / B</i>	86-03-26

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

<u>IMPRIMERIE</u>	<u>ANNEES</u>	<u>MOIS</u>	<u>JOUR</u>
DUBE, Jean-Guy	12	0	0
DANAULT, Jean-Guy	11	3	0
MORIN, Denis	10	5	9
TREMBLAY, Jocelyn	10	4	27
GRENIER, Pierre	10	0	26
CAYER, Benoît	10	0	3
BUTLER, Stephen	9	10	22
TREMBLAY-B., Louise	9	8	9
SAVARD, Martin	9	7	20
BERTRAND, Camille	9	5	8
BERTRAND, Irénée	9	4	15
LEBEL, Paul	8	5	7
PARADIS, Jacques	8	5	2
DROLET, Denis	8	4	16
SOUCY, René	8	2	14
SIMARD, Paul	8	2	4
PAQUIN, André	8	2	1
FORTIER, Fernand	8	2	0
LOUBIER, Yves	8	2	0
GUAY, Jean	8	1	26
PRUD'HOMME, Jacques	8	1	26
FONTAINE, Benoît	8	1	25
GENOIS, Richard	8	1	20
MORIN, Gilles	8	1	18
ST-LAURENT, Alain	8	1	18
CARRIER, Marcel	8	1	13
DION, Denis	8	1	13
VILLENEUVE, Michel	8	1	12
LAROUCHE, Nicole	8	1	12
LAMONTAGNE, Thérèse	8	1	9
RHEAUME, Marc	8	1	2
VERREAULT, Fernand	8	0	30
LEHOULLIER, Donald	8	0	21
FERLAND, Pierre	8	0	8
FILLION, Bernyse	8	0	1
DESROSIERS, Jacques	7	11	22
VEZINA, André	7	11	12
CLOUTIER, Jean-Claude	7	9	29
PARENT, Guy	7	8	22
DUCHESNEAU, Luc	7	7	10

L.D.
[Signature]

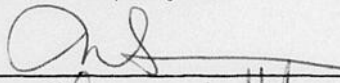
<u>IMPRIMERIE</u>	<u>ANNEES</u>	<u>MOIS</u>	<u>JOUR</u>
BRIERE, Jean-Paul	7	5	29
JULIEN, Gaëtan	7	5	26
ZACCARDELLI, Hélène	7	5	4
OUELLET, François-Paul	7	4	7
MASSON, André	6	9	12
THOMASSIN, Emilien	5	0	18
PARENT, André	2	0	9
PLAMONDON, Germain	2	0	9

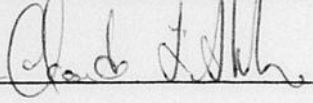
SALARIES REGULIERS A
TEMPS PARTIEL

NADEAU, Daniel	0	6	9
POTVIN, Denis	0	5	22
LAVERDIERE, Denise	0	5	8

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 13 ième jour
de MARS 1986.

Pour l'employeur





Pour le Syndicat

