

No.

49-11

NOM

La Presse Ltée



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 013375	820511

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	LA PRESSE LTEE	840430	820428	2890
A2				Employeur
A3	7 ST-JACQUES OUEST MTL			
		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M00049011	000064
			Code postal	
			H2Y 1K9	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. QUE. IMPRIMERIE &	2890		
A5	COMMUNICATIONS Production (expédition)	Convention	# 145	

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 09	A16 426	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 36
01 Nouvelle convention 02 Renouvellement 03 Services arbitraires (professionnels) 04 Services arbitraires (professionnels-jurés) 05 Services arbitraires (professionnels) 06 Autre disposition	01 Un employé ou état-ut sans autre plus. cert. 02 Un employé ou état-ut sans autre plus. cert. 03 Un employé ou état-ut sans autre plus. cert. 04 Un employé ou état-ut sans autre plus. cert. 05 Plus. employ. ou état-ut sans autre plus. cert. 06 Plus. employ. ou état-ut sans autre plus. cert. 07 Plus. employ. ou état-ut sans autre plus. cert.	01 Sans affilié 02 FAL-CCO 03 IAT-CCO-CTC 04 CTC 05 CTC 06 CSC 07 CSC 08 CSN 09 FIC 10 UPA 11 Indépendant national 12 Indépendant national 13 Indépendant provincial 14 Indépendant local 15 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en tenant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité ou l'adresse ou l'adresse géographique des installations de l'OSD.	010 Québec 020 Saguenay-Lac-Saint-Jean 030 Gaspé 040 Montérégie 050 Bas-Saint-Laurent 060 Capitale-Nationale 070 Chaudière-Appalaches 080 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 090 Montérégie 100 Mauricie 110 Saguenay-Lac-Saint-Jean 120 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 130 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 140 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 150 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 160 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 170 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 180 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 190 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 200 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 210 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 220 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 230 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 240 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 250 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 260 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 270 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 280 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 290 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 300 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 310 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 320 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 330 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 340 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 350 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 360 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 370 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 380 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 390 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 400 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 410 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 420 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 430 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 440 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 450 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 460 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 470 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 480 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 490 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie 500 Gaspésie-Îles-de-la-Gaspésie	1. Secteur public 2. Secteur privé 3. Secteur mixte 4. Secteur mixte 5. Secteur mixte 6. Secteur mixte 7. Secteur mixte 8. Secteur mixte 9. Secteur mixte 10. Secteur mixte 11. Secteur mixte 12. Secteur mixte 13. Secteur mixte 14. Secteur mixte 15. Secteur mixte 16. Secteur mixte 17. Secteur mixte 18. Secteur mixte 19. Secteur mixte 20. Secteur mixte 21. Secteur mixte 22. Secteur mixte 23. Secteur mixte 24. Secteur mixte 25. Secteur mixte 26. Secteur mixte 27. Secteur mixte 28. Secteur mixte 29. Secteur mixte 30. Secteur mixte 31. Secteur mixte 32. Secteur mixte 33. Secteur mixte 34. Secteur mixte 35. Secteur mixte 36. Secteur mixte 37. Secteur mixte 38. Secteur mixte 39. Secteur mixte 40. Secteur mixte 41. Secteur mixte 42. Secteur mixte 43. Secteur mixte 44. Secteur mixte 45. Secteur mixte 46. Secteur mixte 47. Secteur mixte 48. Secteur mixte 49. Secteur mixte 50. Secteur mixte	A. Un employé B. Un employé C. Un employé D. Un employé E. Un employé F. Un employé G. Un employé H. Un employé I. Un employé J. Un employé K. Un employé L. Un employé M. Un employé N. Un employé O. Un employé P. Un employé Q. Un employé R. Un employé S. Un employé T. Un employé U. Un employé V. Un employé W. Un employé X. Un employé Y. Un employé Z. Un employé AA. Un employé AB. Un employé AC. Un employé AD. Un employé AE. Un employé AF. Un employé AG. Un employé AH. Un employé AI. Un employé AJ. Un employé AK. Un employé AL. Un employé AM. Un employé AN. Un employé AO. Un employé AP. Un employé AQ. Un employé AR. Un employé AS. Un employé AT. Un employé AU. Un employé AV. Un employé AW. Un employé AX. Un employé AY. Un employé AZ. Un employé BA. Un employé BB. Un employé BC. Un employé BD. Un employé BE. Un employé BF. Un employé BG. Un employé BH. Un employé BI. Un employé BJ. Un employé BK. Un employé BL. Un employé BM. Un employé BN. Un employé BO. Un employé BP. Un employé BQ. Un employé BR. Un employé BS. Un employé BT. Un employé BU. Un employé BV. Un employé BW. Un employé BX. Un employé BY. Un employé BZ. Un employé CA. Un employé CB. Un employé CC. Un employé CD. Un employé CE. Un employé CF. Un employé CG. Un employé CH. Un employé CI. Un employé CJ. Un employé CK. Un employé CL. Un employé CM. Un employé CN. Un employé CO. Un employé CP. Un employé CQ. Un employé CR. Un employé CS. Un employé CT. Un employé CU. Un employé CV. Un employé CW. Un employé CX. Un employé CY. Un employé CZ. Un employé DA. Un employé DB. Un employé DC. Un employé DD. Un employé DE. Un employé DF. Un employé DG. Un employé DH. Un employé DI. Un employé DJ. Un employé DK. Un employé DL. Un employé DM. Un employé DN. Un employé DO. Un employé DP. Un employé DQ. Un employé DR. Un employé DS. Un employé DT. Un employé DU. Un employé DV. Un employé DW. Un employé DX. Un employé DY. Un employé DZ. Un employé EA. Un employé EB. Un employé EC. Un employé ED. Un employé EE. Un employé EF. Un employé EG. Un employé EH. Un employé EI. Un employé EJ. Un employé EK. Un employé EL. Un employé EM. Un employé EN. Un employé EO. Un employé EP. Un employé EQ. Un employé ER. Un employé ES. Un employé ET. Un employé EU. Un employé EV. Un employé EW. Un employé EX. Un employé EY. Un employé EZ. Un employé FA. Un employé FB. Un employé FC. Un employé FD. Un employé FE. Un employé FF. Un employé FG. Un employé FH. Un employé FI. Un employé FJ. Un employé FK. Un employé FL. Un employé FM. Un employé FN. Un employé FO. Un employé FP. Un employé FQ. Un employé FR. Un employé FS. Un employé FT. Un employé FU. Un employé FV. Un employé FW. Un employé FX. Un employé FY. Un employé FZ. Un employé GA. Un employé GB. Un employé GC. Un employé GD. Un employé GE. Un employé GF. Un employé GG. Un employé GH. Un employé GI. Un employé GJ. Un employé GK. Un employé GL. Un employé GM. Un employé GN. Un employé GO. Un employé GP. Un employé GQ. Un employé GR. Un employé GS. Un employé GT. Un employé GU. Un employé GV. Un employé GW. Un employé GX. Un employé GY. Un employé GZ. Un employé HA. Un employé HB. Un employé HC. Un employé HD. Un employé HE. Un employé HF. Un employé HG. Un employé HH. Un employé HI. Un employé HJ. Un employé HK. Un employé HL. Un employé HM. Un employé HN. Un employé HO. Un employé HP. Un employé HQ. Un employé HR. Un employé HS. Un employé HT. Un employé HU. Un employé HV. Un employé HW. Un employé HX. Un employé HY. Un employé HZ. Un employé IA. Un employé IB. Un employé IC. Un employé ID. Un employé IE. Un employé IF. Un employé IG. Un employé IH. Un employé II. Un employé IJ. Un employé IK. Un employé IL. Un employé IM. Un employé IN. Un employé IO. Un employé IP. Un employé IQ. Un employé IR. Un employé IS. Un employé IT. Un employé IU. Un employé IV. Un employé IW. Un employé IX. Un employé IY. Un employé IZ. Un employé JA. Un employé JB. Un employé JC. Un employé JD. Un employé JE. Un employé JF. Un employé JG. Un employé JH. Un employé JI. Un employé JJ. Un employé JK. Un employé JL. Un employé JM. Un employé JN. Un employé JO. Un employé JP. Un employé JQ. Un employé JR. Un employé JS. Un employé JT. Un employé JU. Un employé JV. Un employé JW. Un employé JX. Un employé JY. Un employé JZ. Un employé KA. Un employé KB. Un employé KC. Un employé KD. Un employé KE. Un employé KF. Un employé KG. Un employé KH. Un employé KI. Un employé KJ. Un employé KK. Un employé KL. Un employé KM. Un employé KN. Un employé KO. Un employé KP. Un employé KQ. Un employé KR. Un employé KS. Un employé KT. Un employé KU. Un employé KV. Un employé KW. Un employé KX. Un employé KY. Un employé KZ. Un employé LA. Un employé LB. Un employé LC. Un employé LD. Un employé LE. Un employé LF. Un employé LG. Un employé LH. Un employé LI. Un employé LJ. Un employé LK. Un employé LL. Un employé LM. Un employé LN. Un employé LO. Un employé LP. Un employé LQ. Un employé LR. Un employé LS. Un employé LT. Un employé LU. Un employé LV. Un employé LW. Un employé LX. Un employé LY. Un employé LZ. Un employé MA. Un employé MB. Un employé MC. Un employé MD. Un employé ME. Un employé MF. Un employé MG. Un employé MH. Un employé MI. Un employé MJ. Un employé MK. Un employé ML. Un employé MN. Un employé MO. Un employé MP. Un employé MQ. Un employé MR. Un employé MS. Un employé MT. Un employé MU. Un employé MV. Un employé MW. Un employé MX. Un employé MY. Un employé MZ. Un employé NA. Un employé NB. Un employé NC. Un employé ND. Un employé NE. Un employé NF. Un employé NG. Un employé NH. Un employé NI. Un employé NJ. Un employé NK. Un employé NL. Un employé NM. Un employé NO. Un employé NP. Un employé NQ. Un employé NR. Un employé NS. Un employé NT. Un employé NU. Un employé NV. Un employé NW. Un employé NX. Un employé NY. Un employé NZ. Un employé OA. Un employé OB. Un employé OC. Un employé OD. Un employé OE. Un employé OF. Un employé OG. Un employé OH. Un employé OI. Un employé OJ. Un employé OK. Un employé OL. Un employé OM. Un employé ON. Un employé OO. Un employé OP. Un employé OQ. Un employé OR. Un employé OS. Un employé OT. Un employé OU. Un employé OV. Un employé OW. Un employé OX. Un employé OY. Un employé OZ. Un employé PA. Un employé PB. Un employé PC. Un employé PD. Un employé PE. Un employé PF. Un employé PG. Un employé PH. Un employé PI. Un employé PJ. Un employé PK. Un employé PL. Un employé PM. Un employé PN. Un employé PO. Un employé PP. Un employé PQ. Un employé PR. Un employé PS. Un employé PT. Un employé PU. Un employé PV. Un employé PW. Un employé PX. Un employé PY. Un employé PZ. Un employé QA. Un employé QB. Un employé QC. Un employé QD. Un employé QE. Un employé QF. Un employé QG. Un employé QH. Un employé QI. Un employé QJ. Un employé QK. Un employé QL. Un employé QM. Un employé QN. Un employé QO. Un employé QP. Un employé QQ. Un employé QR. Un employé QS. Un employé QT. Un employé QU. Un employé QV. Un employé QW. Un employé QX. Un employé QY. Un employé QZ. Un employé RA. Un employé RB. Un employé RC. Un employé RD. Un employé RE. Un employé RF. Un employé RG. Un employé RH. Un employé RI. Un employé RJ. Un employé RK. Un employé RL. Un employé RM. Un employé RN. Un employé RO. Un employé RP. Un employé RQ. Un employé RR. Un employé RS. Un employé RT. Un employé RU. Un employé RV. Un employé RW. Un employé RX. Un employé RY. Un employé RZ. Un employé SA. Un employé SB. Un employé SC. Un employé SD. Un employé SE. Un employé SF. Un employé SG. Un employé SH. Un employé SI. Un employé SJ. Un employé SK. Un employé SL. Un employé SM. Un employé SN. Un employé SO. Un employé SP. Un employé SQ. Un employé SR. Un employé SS. Un employé ST. Un employé SU. Un employé SV. Un employé SW. Un employé SX. Un employé SY. Un employé SZ. Un employé TA. Un employé TB. Un employé TC. Un employé TD. Un employé TE. Un employé TF. Un employé TG. Un employé TH. Un employé TI. Un employé TJ. Un employé TK. Un employé TL. Un employé TM. Un employé TN. Un employé TO. Un employé TP. Un employé TQ. Un employé TR. Un employé TS. Un employé TU. Un employé TV. Un employé TW. Un employé TX. Un employé TY. Un employé TZ. Un employé UA. Un employé UB. Un employé UC. Un employé UD. Un employé UE. Un employé UF. Un employé UG. Un employé UH. Un employé UI. Un employé UJ. Un employé UK. Un employé UL. Un employé UM. Un employé UN. Un employé UO. Un employé UP. Un employé UQ. Un employé UR. Un employé US. Un employé UT. Un employé UU. Un employé UV. Un employé UW. Un employé UX. Un employé UY. Un employé UZ. Un employé VA. Un employé VB. Un employé VC. Un employé VD. Un employé VE. Un employé VF. Un employé VG. Un employé VH. Un employé VI. Un employé VJ. Un employé VK. Un employé VL. Un employé VM. Un employé VN. Un employé VO. Un employé VP. Un employé VQ. Un employé VR. Un employé VS. Un employé VT. Un employé VU. Un employé VV. Un employé VW. Un employé VX. Un employé VY. Un employé VZ. Un employé WA. Un employé WB. Un employé WC. Un employé WD. Un employé WE. Un employé WF. Un employé WG. Un employé WH. Un employé WI. Un employé WJ. Un employé WK. Un employé WL. Un employé WM. Un employé WN. Un employé WO. Un employé WP. Un employé WQ. Un employé WR. Un employé WS. Un employé WT. Un employé WU. Un employé WV. Un employé WW. Un employé WX. Un employé WY. Un employé WZ. Un employé XA. Un employé XB. Un employé XC. Un employé XD. Un employé XE. Un employé XF. Un employé XG. Un employé XH. Un employé XI. Un employé XJ. Un employé XK. Un employé XL. Un employé XM. Un employé XN. Un employé XO. Un employé XP. Un employé XQ. Un employé XR. Un employé XS. Un employé XT. Un employé XU. Un employé XV. Un employé XW. Un employé XX. Un employé XY. Un employé XZ. Un employé YA. Un employé YB. Un employé YC. Un employé YD. Un employé YE. Un employé YF. Un employé YG. Un employé YH. Un employé YI. Un employé YJ. Un employé YK. Un employé YL. Un employé YM. Un employé YN. Un employé YO. Un employé YP. Un employé YQ. Un employé YR. Un employé YS. Un employé YT. Un employé YU. Un employé YV. Un employé YW. Un employé YX. Un employé YY. Un employé YZ. Un employé ZA. Un employé ZB. Un employé ZC. Un employé ZD. Un employé ZE. Un employé ZF. Un employé ZG. Un employé ZH. Un employé ZI. Un employé ZJ. Un employé ZK. Un employé ZL. Un employé ZM. Un employé ZN. Un employé ZO. Un employé ZP. Un employé ZQ. Un employé ZR. Un employé ZS. Un employé ZT. Un employé ZU. Un employé ZV. Un employé ZW. Un employé ZX. Un employé ZY. Un employé ZZ. Un employé			
Carte	Codeificateur	Dap		Ventilateur						
A6	100	101		820526		004				

49-11

hr

PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA PRESSE, LTEE

ET

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

(EXPEDITION)

(du 1er mai 1981 au 30 avril 1984)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenu ce
et pour demeurer en vigueur tel que prévu ci-après.

PAR ET ENTRE:

LA PRESSE, LTEE, agissant aux présentes par ses
représentants autorisés, ci-après nommée "L'Employeur",

partie de première part;

ET:

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
LOCAL 145, relevant de l'Union typographique internationale
(I.T.U.) agissant aux présentes par un comité dûment
autorisé, représentant les employés du département de
l'Expédition (mailers), ci-après nommée "Le Syndicat",

partie de deuxième part.

TABLE DES MATIERES

Article 1	DEFINITION DES TERMES
Article 2	BUTS DE LA CONVENTION
Article 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE
Article 4	DROITS DE L'EMPLOYEUR
Article 5	CONTREMAITRE ET ASSISTANT- CONTREMAITRE, CHEF DE SECTION (WORKING FOREMAN)
Article 6	DROITS SYNDICAUX
Article 7	REGIME SYNDICAL
Article 8	GREVE ET LOCK-OUT
Article 9	JURIDICTION DU TRAVAIL
Article 10	CLASSIFICATION DE TRAVAIL
Article 11	MECANICIENS
Article 12	EMBAUCHE DU PERSONNEL
Article 13	SUBSTITUTS
Article 14	APPRENTIS
Article 15	ANCIENNETE ET PRIORITE
Article 16	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
Article 17	RECYCLAGE
Article 18	FORMATION PROFESSIONNELLE
Article 19	SECURITE D'EMPLOI
Article 20	MESURES DISCIPLINAIRES
Article 21	LES COMITES CONJOINTS
Article 22	PROCEDURE DE GRIEF
Article 23	NON-DISCRIMINATION
Article 24	SEMAINE DE TRAVAIL
Article 25	TEMPS SUPPLEMENTAIRE
Article 26	SALAIRES ET PRIMES
Article 27	VACANCES
Article 28	CONGES FERIES
Article 29	CONGES SPECIAUX
Article 30	CONGE DE MATERNITE
Article 31	REGIME PREVOYANCE COLLECTIVE

Article 32	RECLASSEMENT
Article 33	SECURITE ET SANTE
Article 34	COOPERATION
Article 35	DUREE DE LA CONVENTION

Annexe "A"	FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES SUR LA PAYE
------------	--

Annexe "B"	FORMULE DE GRIEF
------------	------------------

Annexe "C"	LISTE D'ANCIENNETE
------------	--------------------

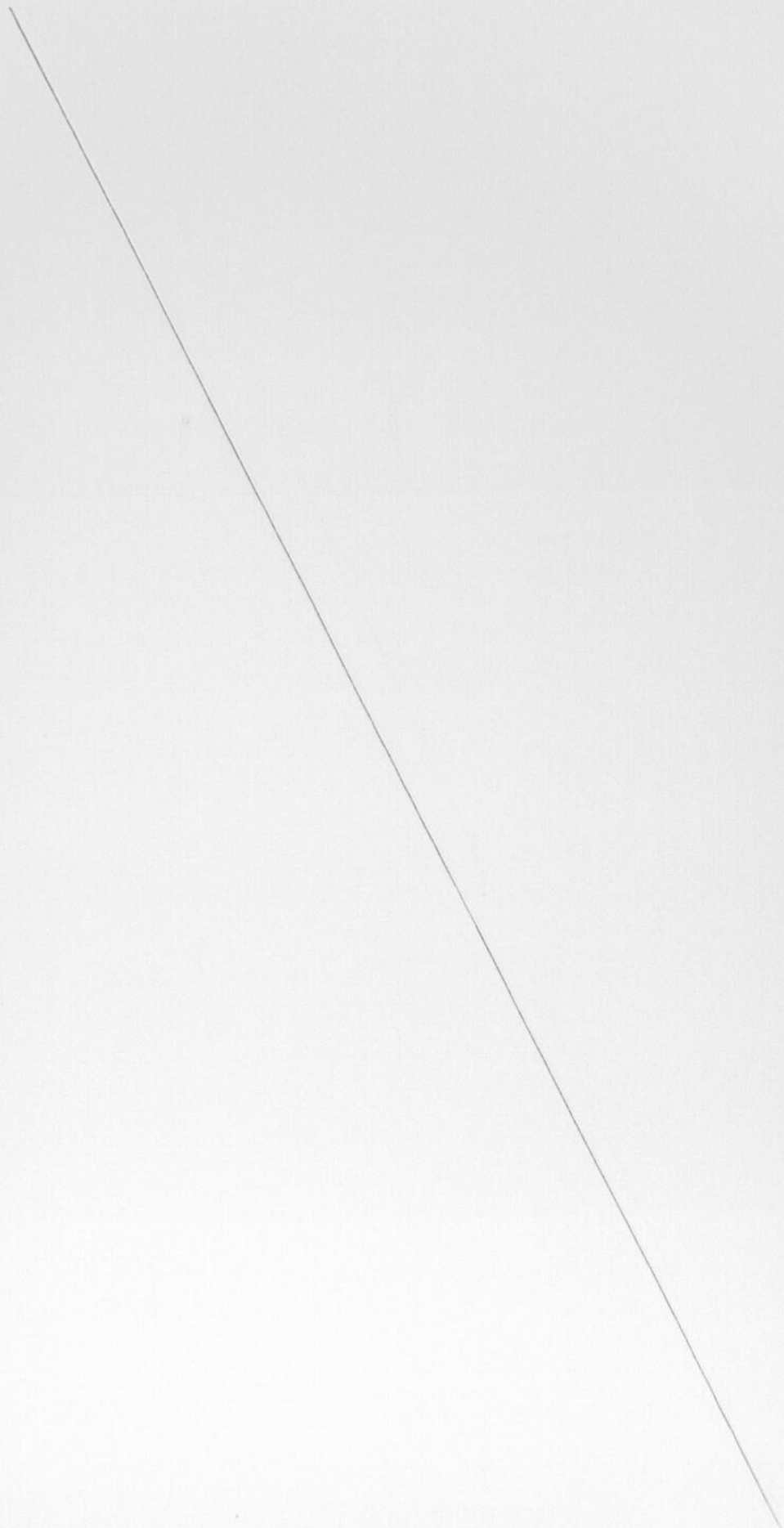
LETTRES D'ENTENTE

- Transfert d'une unité à une autre
- Non-publication le jour de l'An ainsi que le jour de Noel
- Travail du dimanche
- Annie Dagenais
- Article 1
- Création de situation régulière
- Monsieur F.X. Gagnon
- Lois générales
- Substituts
- Fourniture de bottines de sécurité
- Conditions de travail de la commis-dactylo
- Apprentis
- Fourniture de main-d'oeuvre (Unités additionnelles)
- Application de 25.05 b)
- Transferts (apprentis)
- Encartage manuel de tout produit dans La Presse
- Encartage (Sheridan)
- Equipe spéciale de jour
- Application de l'article 25.05 c)
(Période de repos entre l'unité régulière de travail et l'unité additionnelle)

AJUSTEMENT DE LA RENTE DE RETRAITE

Article 1 DÉFINITION DES TERMES

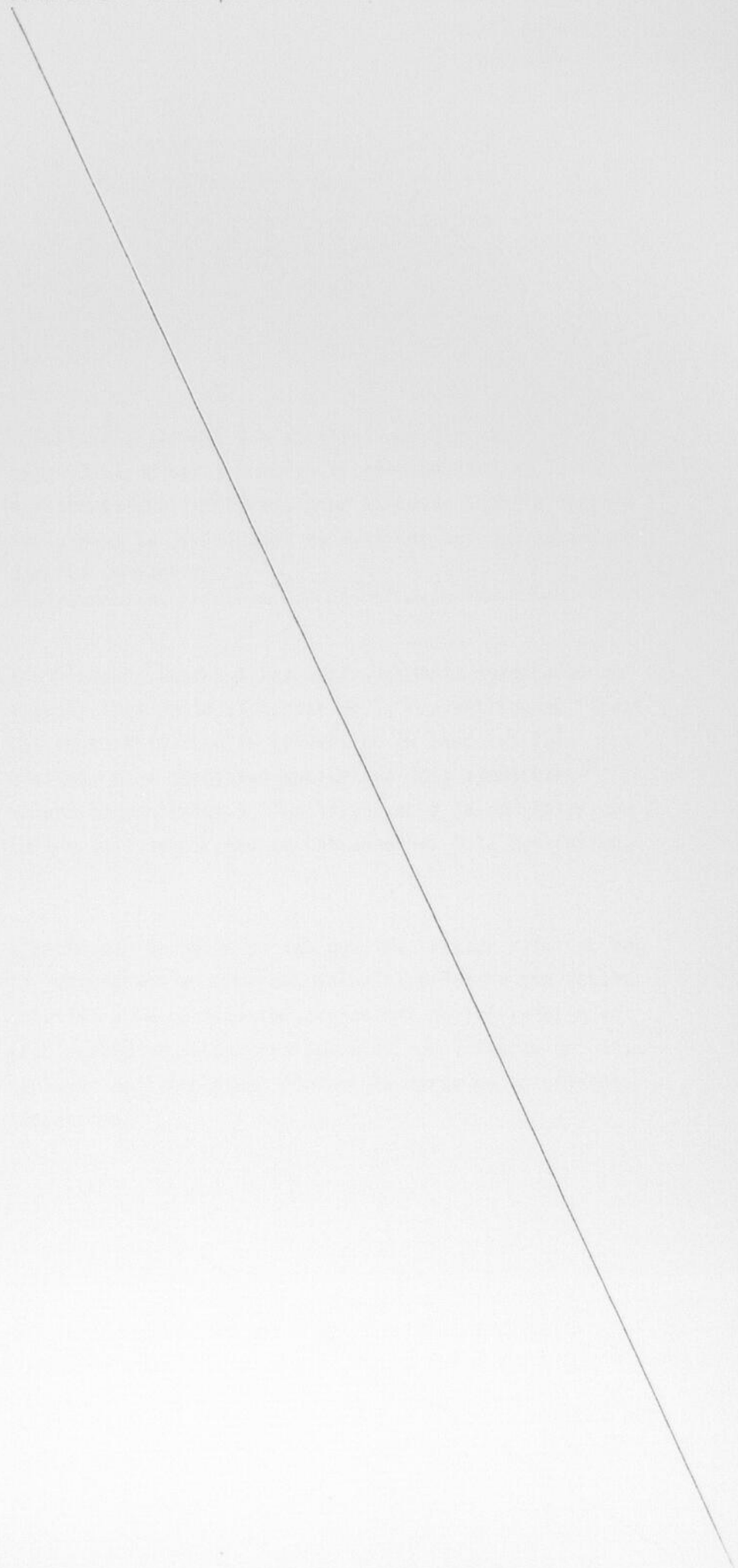
- a) ANCIENNETÉ: La durée de service continu d'un employé pour l'Employeur, sujet aux conditions prévues à la convention.
- b) CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES: Pour les fins de la présente convention, un changement technologique est un changement d'équipement ou une modification de méthode de production pouvant conduire à une modification des conditions de travail.
- c) CONVENTION: La présente convention collective.
- d) DÉPARTEMENT: L'ensemble des employés exécutant le travail faisant partie de la juridiction, quel que soit l'endroit où ce travail est effectué.
- e) EMPLOYEUR: La Presse, Ltée
- f) FORMATION PROFESSIONNELLE: Tout cours ou programme de formation de nature complémentaire qui conduit à la polyvalence d'un employé.
- g) LOIS SYNDICALES: Lois générales de l'Union typographique Internationale (I.T.U.), Constitution et règlements du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145, à l'exclusion des règlements de chapelle, en vigueur à la date de signature de la convention.
- h) MAITRE DE CHAPELLE: Un employé du département élu ou nommé qui est le représentant syndical des employés régis par la convention.
- i) PRÉVOYANCE COLLECTIVE: L'ensemble des régimes d'assurances tel que l'assurance-décès, l'assurance en cas de décès par accident ou de mutilation, assurance-maladie, assurance-salaire hebdomadaire et de longue durée et le régime de rentes des employés de La Presse, Ltée, assujettis à une convention collective de travail.
- j) PRIORITÉ DE CLASSIFICATION: Le rang qu'occupe un employé dans la classification où il travaille, tel que déterminé par le Syndicat.

- k) PRIORITÉ GÉNÉRALE: Le rang qu'occupe un employé dans le département où il travaille, tel que déterminé par le Syndicat.
 - l) RECYCLAGE: Tout cours ou programme de formation qui devient nécessaire par suite de changements technologiques.
 - m) SYNDICAT: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des communications, Local 145 (I.T.U.-F.T.Q.) (Expédition).
- 

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

Les parties décrites ci-avant, ayant pour but de promouvoir entre elles une collaboration honnête et loyale, conviennent de ce qui suit:



- 3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, (Expédition), Local 145 de l'Union Typographique Internationale, comme représentant du groupe d'employés accrédité en date du 12 janvier 1954 et du 12 octobre 1978. Tous les compagnons et apprentis, masculins et féminins du département de l'expédition (Mailing Room) faisant du travail de malle, classification de malle, compteurs convoyeur emballage, etc..., excepté la distribution par camions ou autres véhicules, qui sont reconnus sous le titre de distributeurs, exception faite cependant de toutes les personnes automatiquement exclues par l'article 2 paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la loi...
- 3.02 L'Employeur consent à n'employer que des membres en règle du Syndicat y compris le contremaître et les assistants-contremaîtres, pour exécuter tout le travail inclu dans la juridiction du Syndicat tel que déterminé dans la convention.
- 3.03 L'Employeur consent à respecter les lois syndicales en vigueur lors de la signature de la convention, ne venant pas en conflit avec la convention ou avec les lois civiles, à la condition que telles lois syndicales soient communiquées à l'Employeur et à la condition que telles lois syndicales soient annexées à la convention.
- 3.04 L'Employeur se porte garant que les travaux relevant de la juridiction du Syndicat selon la présente convention relatifs à la publication du journal Montréal-Matin et Le Dimanche ne seront pas exécutés par d'autres que les employés de l'Employeur pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR

4.01 Le contremaître est la seule autorité reconnue. Des assistants peuvent être nommés pour conduire le travail mais seul le contremaître peut embaucher et congédier. Lorsque des vides doivent être comblés, le contremaître doit se conformer aux dispositions de la convention collective et à l'article 5 des lois générales de l'U.T.I.

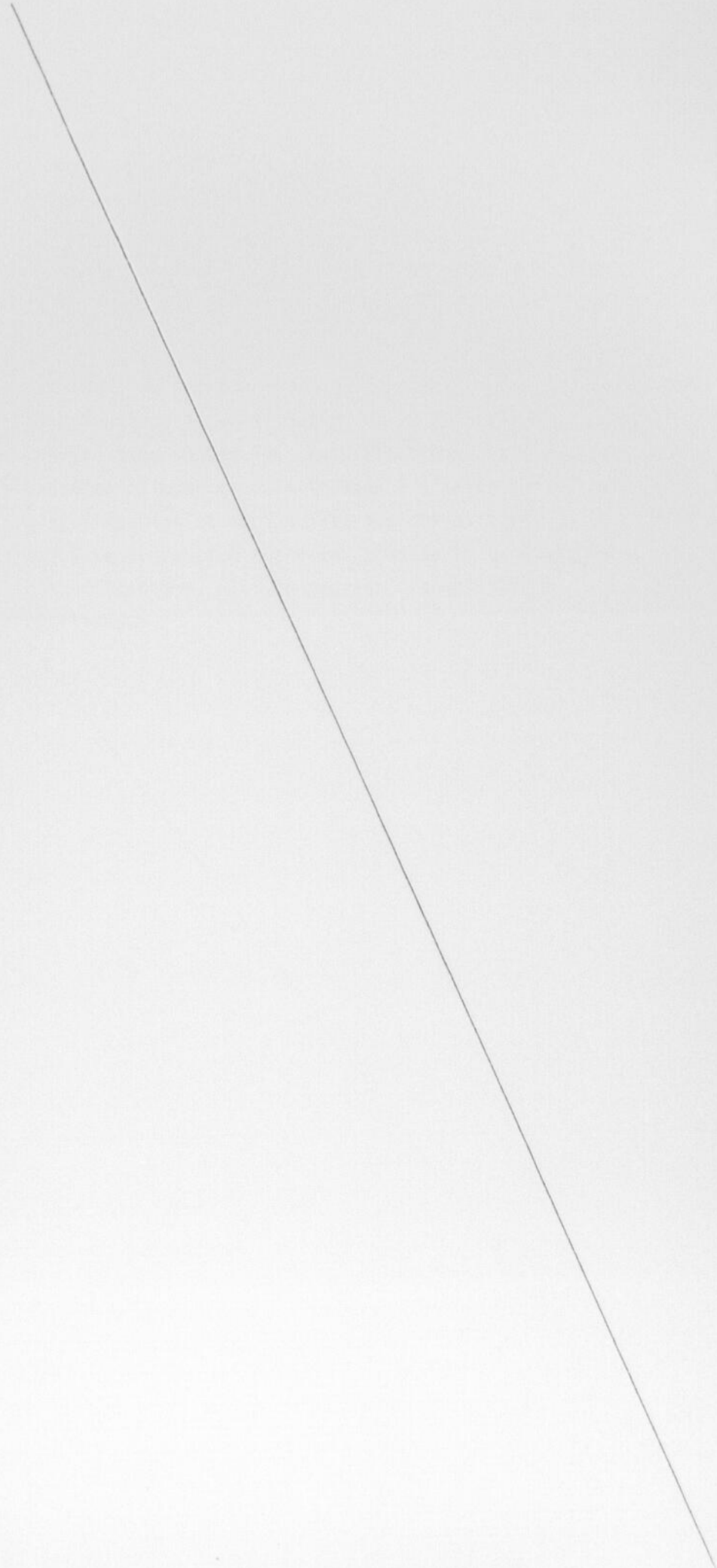
- 4.02
- a) Le contremaître peut congédier 1) pour incompétence; 2) pour négligence du devoir; 3) pour violation des règlements d'atelier qui doivent être toujours affichés en évidence et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civiques des employés ou les droits qui leur sont accordés en vertu de l'acceptation des lois syndicales.
 - b) Le contremaître peut, sous réserve des autres dispositions de la convention, réduire le personnel en donnant un avis de soixante (60) jours ou plus si les lois gouvernementales le prévoient, et en se conformant aux lois syndicales.
 - c) Les règlements d'atelier sont ceux existants à la date de signature de la convention et ils ne peuvent être modifiés d'aucune façon pendant la durée de ladite convention sauf du consentement des parties. Tout employé a le droit de contester la justice d'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié ou a reçu un avis disciplinaire.

4.03 Le contremaître et ses assistants sont des représentants de l'Employeur et ne peuvent être assujettis à aucune sanction de la part du Syndicat ou de ses représentants pour avoir fait observer les instructions de l'Employeur ou de ses représentants dans les limites des termes de cette convention. De son côté, l'Employeur ne doit intervenir d'aucune façon dans le fonctionnement interne du Syndicat vis-à-vis de ses membres.

4.04 Aucun employé ne peut être contraint de quitter son emploi autrement que conformément aux prévisions de la convention et particulièrement aux articles 4.01, 4.02 a) et 4.02 b).

4.05

Sous réserve des dispositions pertinentes de la convention, le contremaître, chaque fois que la chose sera nécessaire, déterminera le nombre de positions dans chaque classification.



ARTICLE 5

CONTREMAITRE ET ASSISTANT-CONTREMAITRE, CHEF DE SECTION
(WORKING FOREMAN)

5.01

Le contremaître et ses assistants assument des fonctions de direction. Il leur est interdit d'effectuer des travaux couverts par la juridiction du Syndicat. Cependant, ils ne sont pas soumis aux règles de la priorité quant aux choix des équipes de travail, des heures de travail, des jours de congé et du calendrier de vacances.

5.02

a) Les chefs de section (working foreman) sont régis par la convention.

b) Les chefs de section (working foreman) font la distribution, la vérification et la surveillance du travail dans toutes les classifications. Ils peuvent exécuter n'importe quels travaux à l'intérieur de leur classification et sont sujets aux dispositions de la présente convention quant aux transferts à d'autres classifications. Ils ne peuvent discipliner ni réprimander.


- 6.01 L'Employeur accorde une (1) heure par mois pour la tenue d'une assemblée de chapelle ou d'une assemblée d'information sur chaque équipe reconnue. Cette assemblée se tiendra sur les lieux de travail à un moment où il y a le plus d'employés au travail et qui nuit le moins possible à la sortie du journal La Presse. L'accord du contremaître sera requis quant au moment de la tenue de cette assemblée pour lui permettre de tenir compte des besoins du service. A cette fin, une demande écrite devra lui être faite par le maître de chapelle au moins quarante-huit (48) heures avant l'heure proposée. Toutefois, cet avis de quarante-huit (48) heures n'est pas exigé dans un cas d'urgence, et l'assemblée peut être tenue avec l'accord du contremaître.
- 6.02 Le maître de chapelle et ses assistants sont des représentants du Syndicat et ne doivent pas être sujets aux sanctions disciplinaires et aux discriminations par l'Employeur dans l'exécution de leurs travaux en ce qui concerne l'application de la convention.
- 6.03 Un emplacement suffisant de dimension approximative de huit pieds (8') par huit pieds (8') est réservé à l'usage du maître de chapelle.
- 6.04 Le Syndicat peut afficher, sur des tableaux installés par l'Employeur à des endroits appropriés, tous genres d'avis ou documents à l'adresse de ses membres, pourvu que tels documents soient signés par un officier autorisé du Syndicat.
- 6.05
- a) Le droit pour le maître de chapelle, ou un assistant désigné à cette fin en son absence, de s'occuper du travail syndical relatif aux membres de la chapelle durant les heures de travail, sans perte de salaire, est reconnu.
 - b) Le maître de chapelle n'est pas soumis aux règles de priorité quant au choix de l'équipe de travail, des heures de travail, des jours de congé et du calendrier des vacances.
 - c) En cas d'absence du maître de chapelle, son remplaçant désigné à cette fin bénéficie des droits prévus au paragraphe b) de la présente disposition si telle absence est d'une durée supérieure à une (1) semaine.

Si un employé régulier est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps pour une période minimale d'un (1) mois, l'Employeur s'engage à le libérer pour occuper son poste syndical pour la durée de son mandat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes:

- a) l'Employeur paie à l'employé libéré son salaire à chaque semaine de paie;
- b) l'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé libéré sa cotisation à la caisse de retraite;
- c) la période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte comme durée de service pour les fins de la caisse de retraite et de l'ancienneté;
- d) l'employé libéré conserve ses droits au programme de prévoyance collective et les autres droits prévus à la convention;
- e) à l'expiration de la période de libération, l'employé libéré réintègre son poste ou un poste équivalent de sa fonction et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à son poste. De plus, cet employé a droit à un recyclage complet s'il y a lieu;
- f) sur présentation d'un compte, l'Union s'engage à rembourser à l'Employeur le salaire de l'employé libéré et les contributions déboursées par l'Employeur pour l'employé libéré.

- a) A l'occasion de congrès, colloques, séminaires ou autres réunions syndicales, l'Employeur accorde des congés avec solde à ceux de ses employés qui y sont délégués. Ces congés sont régis de la façon suivante:

1. le nombre total de ces jours de congé est de vingt (20) jours par année; les congés non utilisés une année ne peuvent l'être l'année suivante;

2. chaque congé est d'une durée maximale d'une (1) semaine et d'une durée minimale d'une (1) journée, sauf entente contraire;
 3. le Syndicat avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance, sauf en cas d'urgence.
- b) A de telles occasions, une fois épuisée, la banque prévue à l'alinéa précédent, l'Employeur accorde des jours de congé avec solde remboursée, à condition d'avoir été avisé par le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, sauf en cas de situations imprévisibles.
- c) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder les congés prévus aux alinéas a) et b) du présent paragraphe à plus de trois(3) personnes simultanément.
- 

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

7.01 L'Employeur s'engage à retenir (selon l'Appendice "A"), pour la durée de la présente convention, chaque semaine, sur la paie hebdomadaire de tout employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire, déterminée par le Syndicat, due par tel employé au Syndicat, et le Syndicat s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposées un mois à l'avance.

7.02 L'Employeur fournit au Syndicat avant le trente (30) janvier un relevé cumulatif des salaires, cotisations syndicales et autres données pertinentes de l'année précédente pour chacun des employés avec copie conforme au maître de chapelle.

ARTICLE 8 GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01 Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter un travail du département de l'Expédition qui provient de ou est destiné à une imprimerie commerciale ou de journaux qui subit une grève légale faite par le Syndicat ou toute autre section locale affiliée à l'I.T.U. La même disposition s'applique dans le cas où le Syndicat ou telle section locale est l'objet d'un lock-out de la part de l'Employeur de ladite imprimerie commerciale ou de journaux.

8.02 La présente clause n'aura d'application qu'aux conditions suivantes:

- a) Le Syndicat devra au moins quarante-huit (48) heures au préalable avertir l'Employeur que telle imprimerie commerciale ou de journaux est en état de grève légale ou en lock-out. Tout travail accepté par l'Employeur avant ladite grève ou ledit lock-out n'est pas couvert par la présente clause.
- b) Chaque fois que le Syndicat ou ses membres feront objection à l'exécution d'un travail dont il est question dans la présente clause, l'Employeur aura le droit de le faire exécuter s'il peut démontrer que tel travail ne provient pas de ou n'est pas destiné à une imprimerie commerciale ou de journaux en état de grève légale ou en lock-out, ou que l'exécution du travail a été commencée avant le début de la grève ou lock-out, en tel cas le travail doit être complété.

ARTICLE 9 JURIDICTION DU TRAVAIL

9.01 La juridiction du Syndicat comprend tout le travail présentement fait ou qui pourrait être fait dans le futur, de même que tout travail qui serait l'évolution ou le substitut du travail présentement fait par les employés régis par la convention, par quelque procédé, machinerie ou équipement que ce soit, du département de l'Expédition, tel que ci-après décrit, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.

9.02 Aux fins des présentes, l'Employeur reconnaît que le Syndicat représente tous les employés du département d'Expédition chez l'Employeur et agit dans l'intérêt de ces derniers.

Advenant l'installation d'un ou des ordinateurs effectuant un travail couvert par la présente convention, ou qui serait une substitution d'un travail couvert par la présente convention, l'Employeur s'engage à conclure une entente avec le Syndicat quant aux changements apportés audit travail, conformément aux dispositions du paragraphe 19.02.

9.03 Conformément à la clause 9.01, les opérations ou tâches suivantes, sans être limitées à celles-ci, sont reconnues et comprises dans la convention:

- a) Apposer les bandes et rubans d'adresse des journaux après leur réception du service de l'Informatique ou de tout autre département produisant telles bandes et rubans d'adresses; apposer telles bandes d'adresses aux journaux et autres publications et imprimés expédiés par le département d'Expédition.
- b) Étiqueter, estamper, emballer et envelopper (y compris tout genre d'enveloppement à l'unité) journaux, autres publications et imprimés.
- c) Arranger, corriger, séparer et coller les listes et les bandes et rubans provenant du service de l'Informatique ou de tout autre département produisant de telles listes et bandes.

- d) Classer et router les bandes de journaux; classer et router les paquets de journaux, autres publications et imprimés; classer, router et coller tous les billets de livraison.
- e) Découper, ouvrir et marquer les bandes et rubans, c'est-à-dire le travail préparatoire.
- f) Sectionner, découper les journaux, autres publications et imprimés suivant les instructions données à l'exception de ce qui est fait dans d'autres services.
- g) Porter les paquets de journaux, autres publications et imprimés amenés par convoyeur ou escalateur.
- h) Empiler les bandes de journaux, autres publications et imprimés.
- i) Plier les bandes de journaux, autres publications et imprimés.
- j) Manutentionner les paquets de journaux, bandes, sacs postaux de journaux, autres publications et imprimés à l'exclusion cependant des opérations de déchargement des camions, du transport de ces imprimés, lors de leur réception, jusqu'au département de l'Expédition.
- k) Compter les journaux, suppléments de journaux, autres publications et imprimés arrivant ou partant du département de l'Expédition.
- l) Ficeler et lier, à la main ou à la machine, les journaux, autres publications et imprimés.
- m) Ensacher les journaux et autres publications et imprimés dans les sacs postaux.
- n) Distribuer du département d'Expédition les journaux et autres publications et imprimés.
- o) Déposer et transporter les journaux et autres publications et imprimés sur les chariots, traîneaux ou chariots élévateurs dans le département d'Expédition

et également là où un entreposage temporaire doit être fait avant l'expédition.

- p) Insérer à la main ou à la machine, dans les journaux et autres publications et imprimés, toute documentation publicitaire ou autre de même que toutes matières imprimées telles que reçues par l'Employeur pour des fins d'expédition.
- q) Expédier les publications produites par l'Employeur telles que journaux, magazines, suppléments de journaux, numéros spéciaux, autres publications ou imprimés; expédier les publications telles que ci-haut mentionnées produites pour l'Employeur et telles que reçues par lui.
- r) Huiler, graisser, ajuster et faire les légères réparations aux machines et appareils d'expédition, seront les fonctions appartenant aux expéditeurs. Les machinistes-expéditeurs employés dans le département d'Expédition feront toutes les réparations nécessaires ainsi que le travail d'entretien. Quant aux travaux d'ordre électrique ou électronique, ils les exécuteront lorsqu'ils seront qualifiés techniquement et légalement à cet effet. Ils devront ou pourront, selon le cas, avoir recours au service technique chaque fois que ceci s'avérera utile et nécessaire.
- s) Tout travail d'expédition se faisant présentement à la main, s'il est exécuté par une autre méthode, ou autre procédé, tout travail d'expédition accompli actuellement par des membres du Syndicat demeureront sous la juridiction du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145, de même que tout travail ou procédé nouveau ou additionnel se rapportant à l'expédition, à mesure que ce travail (spécialisé ou courant) sera confié à des membres sous la juridiction du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145.
- t) Tout travail d'expédition fait sur un tablier de chargement, dans le cas où tel tablier de chargement sera construit, sera inclus dans la juridiction du Syndicat, tel que déterminé dans cette convention.

- u) L'Employeur consent, pour la durée de la présente convention, à ne faire aucune autre convention verbale ou écrite avec un autre Syndicat, personne ou firme pour l'exécution du travail assujetti à la juridiction contenue dans la présente convention. Le présent article ne doit, en aucune façon, prohiber toute insertion ou tout encartage exécuté au cours des opérations de presses pour les publications (suppléments ou magazines) ou autres imprimés achetés par l'Employeur ou produits pour lui.

- v) Expédier, assembler s'il y a lieu, des journaux et autres publications et imprimés qui ne sont pas pour des fins de vente, de promotion, ou de publicité des publications de l'Employeur, vendus et distribués par lui.

ARTICLE 10 CLASSIFICATION DE TRAVAIL

10.01 Les classifications visées par la convention à l'intérieur du département de l'Expédition sont les suivantes:

- a) les expéditeurs
- b) les mécaniciens
- c) le commis à l'Expédition

Le chef de section (working foreman) peut exercer ses fonctions envers les employés de l'une ou l'autre des classifications.

10.02 Le contremaître peut effectuer des transferts de la classification "expéditeur" à la classification "mécanicien", mais non de la classification "mécanicien" à la classification "expéditeur".

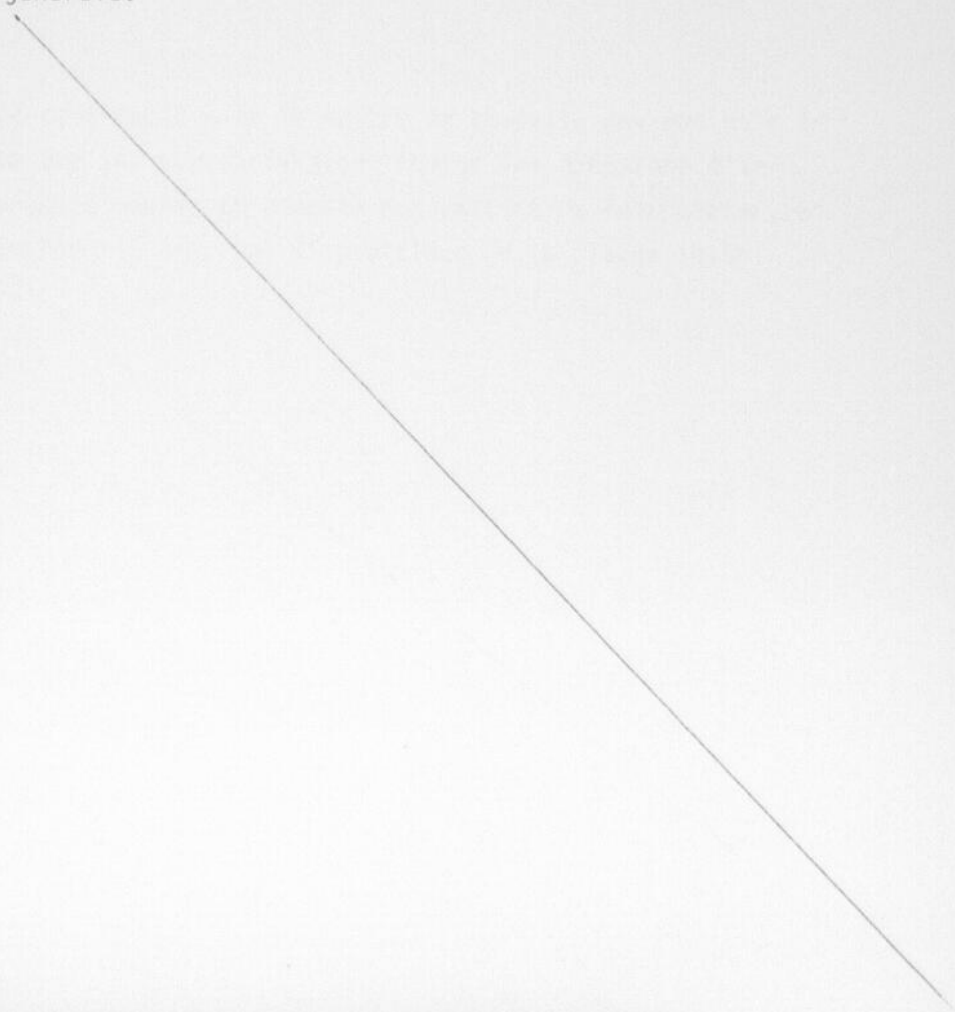
ARTICLE 11 MÉCANICIENS

11.01 Les mécaniciens sont employés exclusivement pour huiler, graisser, ajuster, entretenir et faire les légères réparations aux machines et appareils d'expédition. Les mécaniciens employés dans le département d'Expédition feront toutes les réparations nécessaires ainsi que le travail d'entretien. Ils devront ou pourront, selon le cas, avoir recours au service technique chaque fois que ceci s'avérera utile et nécessaire.

ARTICLE 12 EMBAUCHE DU PERSONNEL

- 12.01 Le Syndicat s'engage à fournir le personnel compétent nécessaire pour satisfaire aux besoins permanents et/ou temporaires de l'Employeur.
- 12.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention, les augmentations et diminutions dans l'effectif du personnel se font en tenant compte de la priorité de classification.
- 12.03 a) Dans les cas où l'Employeur demande au Syndicat des employés réguliers pour travailler en temps supplémentaire après les heures régulières d'une équipe, il en avise le maître de chapelle trois (3) heures avant le début du travail supplémentaire pour tous les cas autres que la production du journal.
- b) Dans le cas où l'Employeur demande au Syndicat des employés réguliers pour travailler en temps supplémentaire avant le début des heures régulières d'une équipe, il doit aviser le maître de chapelle la nuit précédant l'équipe concernée, au moins trois (3) heures d'avance avant la fin de ladite équipe. Quant à l'équipe de jour, cet avis doit être donné avant quatorze heures (14h00) la veille.
- 12.04 Suite à une réquisition de personnel par le contremaître au maître de chapelle pour un travail additionnel et inhabituel et que celui-ci ne pourrait trouver l'effectif à l'intérieur de la chapelle, il devra pour ce faire recourir à du personnel extérieur. Dans ce cas, le contremaître devra présenter sa demande d'effectif au maître de chapelle ou son remplaçant au moins deux (2) jours (samedi et dimanche exclus) avant le jour où le personnel est requis pour travailler.
- 12.05 Dans le cas d'embauche dans la classification "mécanicien", l'Employeur donnera préférence aux employés de la classification "expéditeur" qui auront postulé par écrit pour le nouveau poste à la condition qu'ils démontrent des aptitudes et des dispositions propres à cette classification. L'employé ainsi transféré bénéficiera d'une période d'essai de six (6) mois. La présente clause ne doit pas empêcher un substitut de la classification "mécanicien" d'acquiescer un emploi régulier. Un tel avis devra être affiché durant une (1) semaine.

ARTICLE 13 SUBSTITUTS

- 13.01 Un substitut peut travailler à la réquisition d'un compagnon qui désire être remplacé ou à la réquisition de l'Employeur. Dans le premier cas on l'appelle substitut et dans le second cas on l'appelle substitut-extra.
- 13.02 Dans le cas de substituts comme dans le cas de substituts-extra, la convention s'applique, excepté en tout ce qui concerne les avantages marginaux, les apprentis et les employés réguliers exclusivement.
- 13.03 Les substituts-extra ont droit à une prime spéciale de 15% du salaire. Cette prime remplace et englobe tous les avantages marginaux (à l'exception des vacances), tels que, et sans les limiter, les jours de fêtes, les congés spéciaux, les assurances, la caisse de retraite, etc. Cette prime sera ajoutée à la paie hebdomadaire.
- 13.04 Dans le cas où l'Employeur a besoin d'engager des substituts-extra, ceux-ci sont embauchés par ordre de priorité de classification. Ils peuvent être embauchés hors de leur classification s'il n'y a plus de substituts disponibles dans la classification donnée. Cet embauchage se fait dans l'ordre de priorité générale.
- 

ARTICLE 14 APPRENTIS

- 14.01 Le nombre d'apprentis que l'Employeur pourra décider d'embaucher sera déterminé par les proportions suivantes: pour les deux (2) premiers compagnons, un apprenti; pour chaque groupe additionnel de cinq (5) compagnons, un apprenti. Quant quatre (4) apprentis seront employés, un apprenti additionnel pour chaque groupe de dix (10) compagnons employés, avec un maximum de dix (10).
- 14.02 Les apprentis ont droit à la même protection que les compagnons et sont régis par les mêmes règlements d'atelier (office rules), les mêmes conditions et heures de travail de la convention.
- 14.03 La période d'apprentissage est de quatre (4) ans sous réserve des dispositions de la section trois (3) de l'article 1 des Lois Générales du Syndicat concernant les apprentis.
- 14.04 Le comité d'apprentissage formé des représentants du Syndicat et de représentants de l'Employeur devra établir un programme d'entraînement sur les procédés en vigueur et sur tout sur les nouveaux procédés, selon les besoins de l'Employeur.
- 14.05 Le contremaître et le maître de chapelle devront voir à ce que les apprentis aient toutes les occasions d'apprendre toutes et chacune des parties de leur métier, en conformité avec les dispositions de la clause 14.04.

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

15.01 L'ancienneté s'applique pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la convention.

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

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés spéciaux;
- d) pour cause de maladie, d'accident de travail ou de maladie industrielle;
- e) avec ou sans solde, autorisées par l'Employeur ou prévues à la convention (tel qu'absence pour travail syndical);
- f) pendant la durée de la mise à pied d'un compagnon régulier qui devient substitut;
- g) pendant la période où un employé est congédié si un arbitre annule son congédiement.

15.03 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais est maintenue dans le cas suivant:

Durant la période, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt (180) jours, pendant laquelle un compagnon régulier se fait remplacer par un substitut, sauf dans les cas mentionnés à la clause 15.02.

15.04 L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié pour cause, sauf si le congédiement est annulé par un arbitre;
- c) lorsqu'un employé mis à pied n'est pas rappelé en dedans d'une période de douze (12) mois, à moins qu'il continue à agir comme substitut. La présente

disposition ne s'applique que pour les noms apparaissant à l'Annexe "C" de la convention.

- 15.05 Les substituts apparaissant à la liste de priorité conservent les droits d'ancienneté en autant qu'ils demeurent sur ladite liste de façon ininterrompue.
- 15.06 a) Pour fins d'application de la convention, le mot "priorité générale" signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un compagnon ou un apprenti sur la liste des employés de l'Employeur dans le département de l'Expédition, que ledit compagnon soit régulier, substitut ou substitut-extra. Le rang est déterminé par le premier jour de travail enregistré par ledit compagnon dans le département d'Expédition, ou à la date d'assermentation de l'apprenti, et se maintient tant que ledit compagnon ou apprenti demeure un employé du département d'Expédition ou que son nom n'a pas été enlevé de la liste; le tout conformément aux lois syndicales.
- b) Pour fins d'application de la convention, le mot "priorité de classification" signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un compagnon ou un apprenti sur la liste des employés de l'Employeur dans sa classification dans le département de l'Expédition. Le rang est déterminé par le premier jour de travail enregistré par ledit compagnon dans le département de l'Expédition et se maintient tant que ledit compagnon ou apprenti demeure un employé du département de l'Expédition ou que son nom n'a pas été enlevé de la liste.
- 15.07 La priorité de classification, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la convention, s'applique à l'intérieur de chaque classification aux fins suivantes: le choix des équipes de travail, la réclamation du travail avec les nouvelles équipes, les nouvelles heures de commencement du travail, les nouveaux jours de congé, le choix dans le calendrier des vacances, les changements d'effectifs du personnel.

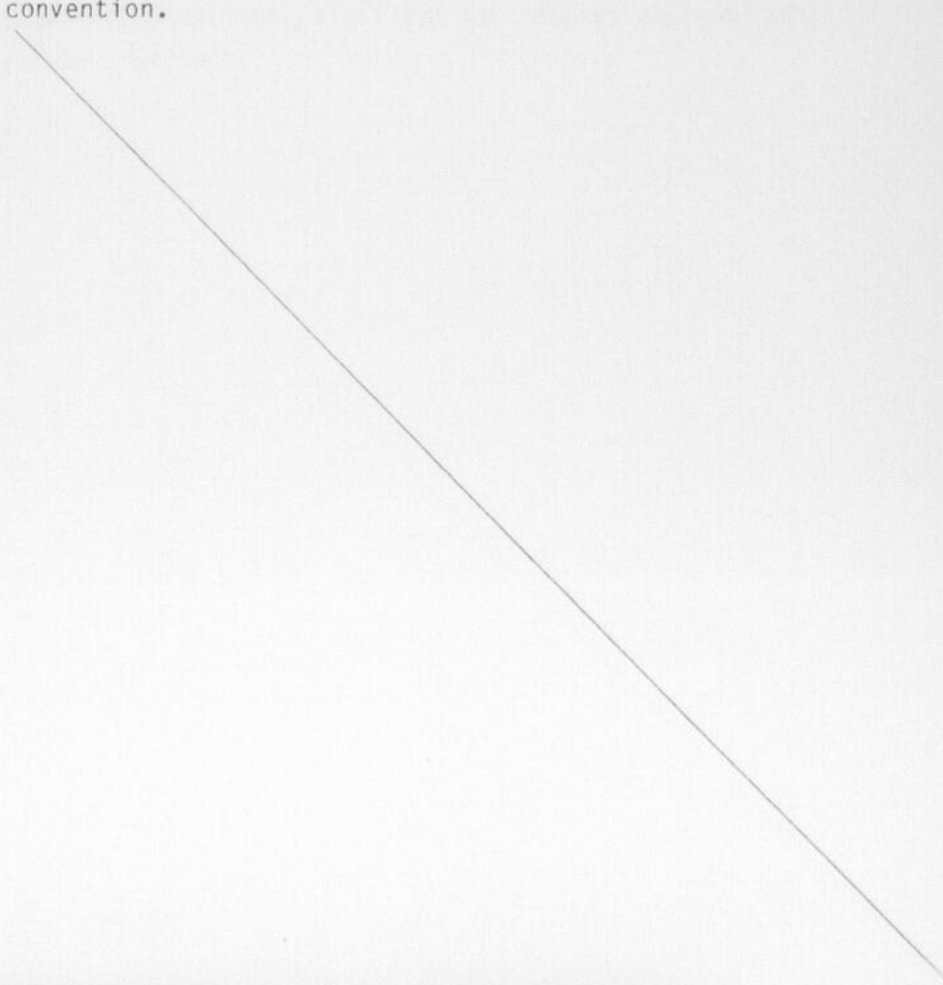
15.08

La priorité de classification accordera deux (2) fois par année, vers le 1er avril et 1er septembre, pour application le(s) 1ers mars et 1er octobre de chaque année, le choix des heures de travail, qu'il y ait ou non changement d'heures de travail, de nouvelles équipes, de nouveaux jours de congé ou de changement dans l'effectif du personnel, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention et particulièrement de la disposition 27.07 d.

15.09

Dans le cas de réduction dans l'effectif du personnel, la priorité générale s'applique, permettant ainsi à un employé mis à pied dans une classification de déplacer un employé d'une autre classification ayant moins de priorité générale que lui, pourvu qu'il possède les qualifications et les aptitudes requises de cette classification.

ARTICLE 16 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 16.01 L'Employeur avise le Syndicat par écrit cent-vingt (120) jours à l'avance de son intention d'effectuer un changement technologique.
- 16.02 a) Le comité conjoint de formation professionnelle se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ce changement sur les employés et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes nouvelles conditions de travail qui en découlent.
- b) Lorsque les effets de ce changement sur les méthodes de travail ont été cernés par le comité conjoint, l'Employeur s'engage à debuter un programme de recyclage dans les plus brefs délais, s'il y a lieu.
- 16.03 Les changements technologiques non prévus à la convention ne se font qu'avec l'accord du Syndicat.
- 16.04 Il n'y aura pas d'introduction de changements technologiques dans d'autres départements ou services de La Presse, Ltée autres que ceux prévus à l'article neuf (9) qui pourraient affecter les travaux couverts par la juridiction tels que définis à l'article neuf (9) de la convention.
- 

ARTICLE 17 RECYCLAGE

17.01 L'Employeur donne aux employés la formation nécessaire à leur recyclage par une formation professionnelle complémentaire.

Le(s) programme(s) de recyclage sont élaborés par le comité conjoint de formation professionnelle.

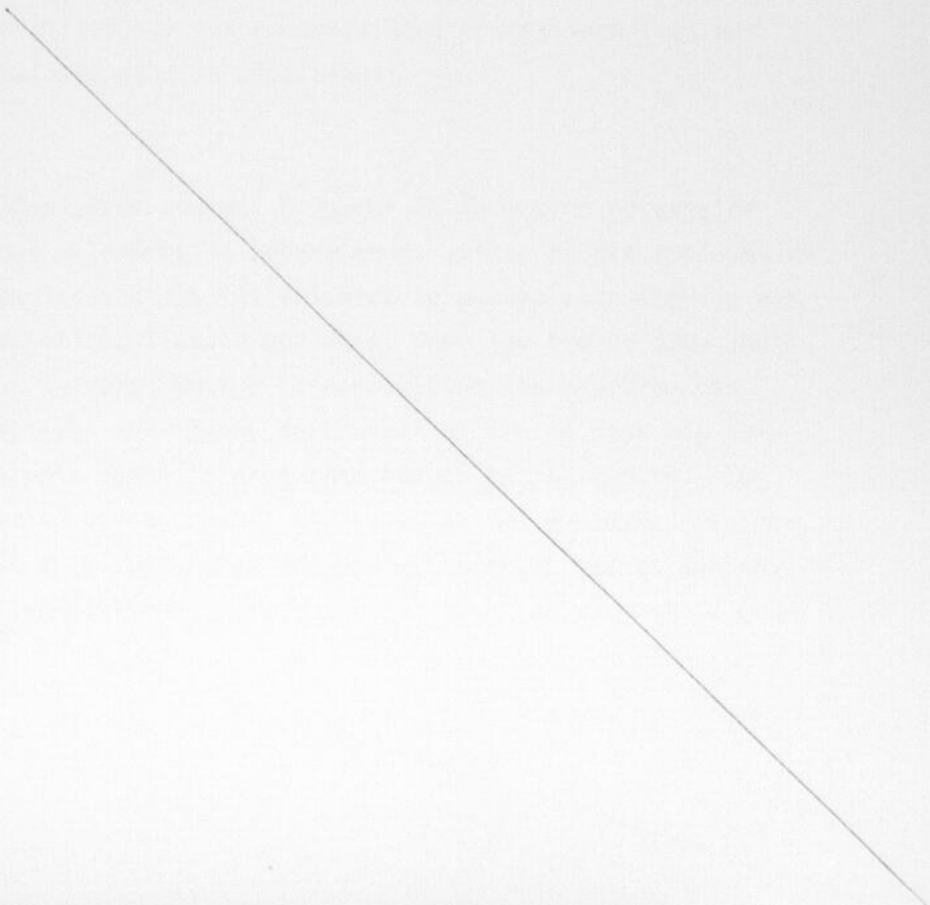
Dans l'élaboration dudit programme et dans la détermination du nombre de personnes à recycler le comité tient compte, entre autres, des besoins de production.

Advenant que le comité ne pourrait en arriver à une entente sur le nombre de personnes à recycler, la question sera référée au comité conjoint de relations de travail. Si la mésentente persiste, l'Employeur pourra procéder.

17.02 Pour les employés sujets au recyclage, la priorité s'applique.

17.03 L'Employeur paie tous les frais de formation professionnelle occasionnés par le recyclage.

17.04 Le comité conjoint surveille la bonne marche du programme de recyclage, ainsi que les progrès des employés qui se recyclent.



ARTICLE 18 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 18.01 Les parties reconnaissant la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.
- 18.02 Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la main-d'oeuvre du Canada et le Ministère du travail du Québec dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.
- 18.03 Le comité de formation professionnelle, tel que défini à l'article 17.01 devra se réunir chaque fois qu'il sera nécessaire afin de faire les recommandations appropriées à l'Employeur relativement aux programmes de perfectionnement devant être entrepris et sur les modalités de leur mise en application, dans le but de permettre au plus grand nombre possible d'employés de se perfectionner dans les meilleurs délais, compte tenu des besoins de la production, des disponibilités de personnel et des budgets de formation.
- 18.04 Dans les soixante (60) jours suivants la signature de la convention, le comité de formation professionnelle doit produire aux parties respectives, Syndicat, Employeur, un relevé sur les connaissances professionnelles des employés dans le département.
- 18.05 L'Employeur consent à donner la formation nécessaire pour atteindre la polyvalence. Si un ou des employés ne remplissent pas les critères de polyvalence établis par le comité, l'Employeur doit, dans les trente (30) jours qui suivent, mettre en application une rotation des employés aux tâches de travail où ils ne sont pas polyvalents selon le programme établi par le comité. Le comité devra prévoir une rotation des employés assujettis à la convention sur les différentes tâches sur une base régulière.

- 18.06 Pour les fins d'application des programmes de formation professionnelle, la priorité s'applique.
- 18.07 L'Employeur paie tous les frais de formation professionnelle.
- 18.08 Le comité conjoint surveille la bonne marche du programme de formation professionnelle ainsi que les progrès des employés qui sont en stage de formation.
- 18.09 L'Employeur peut rembourser à tout employé régulier qui en formule la demande, la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- 18.10 Si un employé est requis par l'Employeur de suivre un cours d'études, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenue de salaire et l'employé ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, l'employé et un représentant du Syndicat.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ D'EMPLOI

19.01 Pendant la durée de la convention, aucune mise à pied ne pourra être faite en vertu de tout changement technologique pour les personnes dont les noms apparaissent à l'appendice "C".

19.02 Les employés embauchés après la date de la signature de la présente convention collective et en surplus des effectifs mentionnés en appendice "C" devront, lors d'une réduction de personnel, par suite de changement technologique, se prévaloir de la procédure suivante:

- a) Il pourra choisir d'occuper tout emploi vacant couvert par un certificat d'accréditation, comparable ou équivalent, à La Presse, Ltée, à la condition qu'il possède les qualifications requises;
- b) s'il n'y a pas d'emploi vacant, l'Employeur devra le recycler pour occuper un emploi comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation (du local 145 en priorité) qui deviendra vacant ou qui sera créé éventuellement. Cependant, cet employé n'a pas préséance pour ce poste devant un candidat pour qui le poste devient une promotion;
- c) tout employé qui accepte de se prévaloir de la procédure ci-haut décrite, ne subit aucune diminution de salaire; l'employé sera gouverné en ce qui regarde son salaire par la convention par laquelle il était régi; cependant, si son poste commandait un salaire supérieur ou des primes en surplus, il recevra alors ce dernier règlement;
- d) l'employé qui refuserait d'occuper un poste vacant, comparable ou équivalent, et qui refuserait de se recycler, ou dont le recyclage serait un échec, recevra une paie de séparation conformément aux dispositions de la clause 19.05;
- e) un employé d'une autre unité de négociation pourra être accepté dans la présente unité de négociation, le tout conformément aux règlements internes de chaque Union ou Syndicat et selon les dispositions prévues à la convention.

- 19.03 a) L'Employeur pourra offrir la retraite à l'employé qui désire la prendre; ce dernier recevra une rente calculée selon l'article 6.09 du règlement du régime de rentes des employés de La Presse, Ltée assujettis à une convention collective de travail.

De plus, l'Employeur exercera en faveur de l'employé la discrétion prévue à l'article 6.10 dudit règlement en lui reconnaissant un nombre d'années additionnelles de participation égal au nombre d'années à courir jusqu'à sa date normale de retraite.

- b) Dans le cas de réduction de personnel pour manque de production, ceci ne comprend pas une baisse saisonnière dans le volume de production, mais une baisse sensible dans le volume de travail, l'Employeur donnera à l'employé un avis de deux (2) mois.

- 19.04 Advenant tout changement technologique, l'Employeur devra en aviser le Syndicat cent vingt (120) jours à l'avance.

- 19.05 L'employé mis à pied en vertu du paragraphe 19.02 a droit à une indemnité de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi régulier et ininterrompu au sens de la convention dans l'un des services soumis à la convention, telle indemnité ne devant pas cependant excéder un maximum de cinquante-deux (52) semaines, et un minimum de vingt-six (26) semaines.

- a) Ladite indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées; la première desdites allocations sera payable, une semaine après le départ de l'employé, et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées.
- b) Si l'employé revenait au service de l'Employeur pour un emploi régulier, dans l'un des services soumis à la convention ou dans tout autre service avant le paiement desdites allocations prévues, lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues.

c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'employé peut choisir de se voir verser l'indemnité prévue en un (1) seul versement dans un délai convenu entre lui et l'Employeur, mais n'excédant pas trente (30) jours après son départ.

19.06 a) Advenant des mises à pied parmi les employés réguliers, on procède par ordre inverse de priorité de classification, et ce, nonobstant le ratio compagnons/apprentis.

b) Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied, selon la priorité de classification.

ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 Lorsqu'un employé est convoqué par l'Employeur pour une question disciplinaire, ou pour tout autre question touchant ses conditions de travail, il doit se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Dans tous les autres cas, il peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- 20.02 L'Employeur s'engage à confirmer par écrit à l'employé, avec copie au Syndicat, les réprimandes ou avertissements susceptibles d'être invoqués lors d'un arbitrage. A moins qu'il n'y ait d'autres réprimandes ou avertissements dans les six (6) mois qui suivent, ces écrits devront être détruits et ne pourront être invoqués.
- 20.03 a) L'Employeur informe par écrit l'employé qui est l'objet d'un congédiement et en remet une copie au Syndicat. Les raisons qui motivent la décision de l'Employeur sont données par écrit à l'employé et au Syndicat, à moins que l'employé s'y objecte.
- b) Lorsque le dévoilement des motifs ayant donné lieu à des avertissements et à des avis, est de nature à causer un préjudice aux personnes auxquelles ils réfèrent, l'Employeur n'est pas tenu de dévoiler tels motifs à qui que ce soit, à moins d'y avoir été au préalable formellement requis et autorisé par l'employé en cause et le Syndicat et ce, dans une demande soumise par écrit à l'Employeur et signée en présence d'un témoin. Dans cette demande, l'employé et le Syndicat doivent en plus dégager l'Employeur ou ses représentants de toutes responsabilités pouvant résulter des déclarations qui y sont contenues.
- 20.04 Aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes existantes ou connues par l'Employeur ou son représentant depuis plus de six (6) mois, à moins qu'il ne s'agisse d'une répétition d'actes assimilables à une systématisation.
- 20.05 Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel au service du Personnel.
- 20.06 Un avis disciplinaire est une mesure disciplinaire.

ARTICLE 21 LES COMITÉS CONJOINTS

21.01 Les comités conjoints sont:

- Comité de formation professionnelle et d'apprentissage;
- Comité de relations de travail et de griefs;
- Tout autre comité formé d'un commun accord.

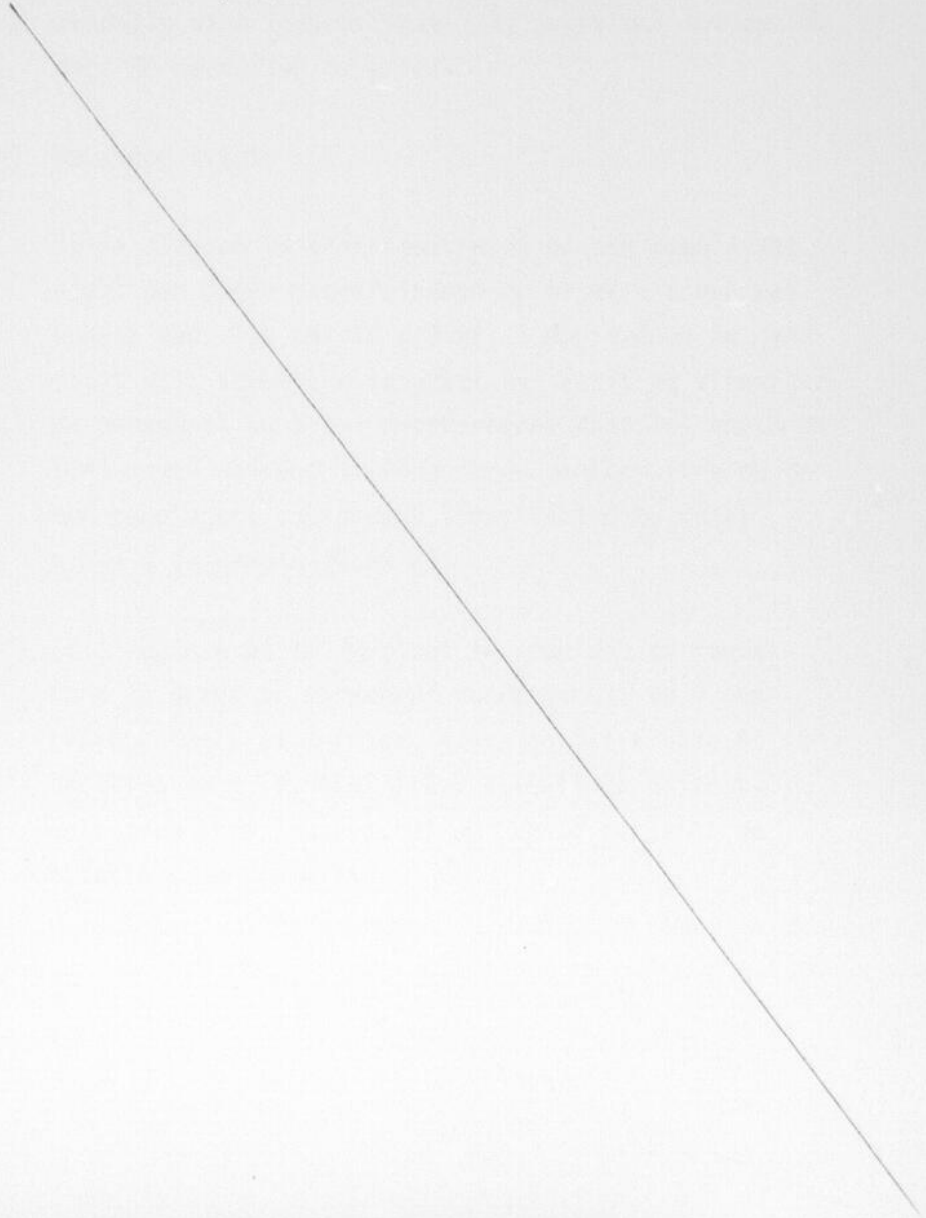
21.02 Les comités conjoints sont formés de trois (3) représentants du Syndicat et d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur. Les noms des membres du Syndicat faisant partie des divers comités sont communiqués par écrit à l'Employeur.

21.03 Ces comités se réunissent selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Lors des rencontres, le Syndicat y est toujours représentée par trois (3) délégués, dont le maître de chapelle ou son représentant.

21.04 Le comité de relations de travail a pour objet de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Les fonctions de ce comité n'ont aucun rapport avec la procédure de grief et d'arbitrage décrite à l'article 22 de la convention.

21.05 Aux fins de l'application du présent article et de l'article 22 de la convention, l'Employeur convient d'accorder aux membres des comités conjoints, de même qu'aux membres du comité de griefs du Syndicat, le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les heures de travail pour fin de rencontrer l'Employeur lorsqu'il y a accord entre les parties pour telle rencontre, ainsi qu'une période, dont l'étendue et le temps où elle sera accordée seront convenus avec le contremaître, pour la préparation de ladite rencontre.

LE COMITE DE NEGOCIATIONS

- 21.06 L'Employeur reconnaît un comité de négociations de trois (3) employés dont les noms lui auront été préalablement communiqués par écrit, lesquels continuent de recevoir leur salaire lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail pour participer aux séances de négociations de la convention, convenues entre les deux (2) parties ou convoquées par le conciliateur. L'Employeur n'est pas tenu de remplacer de façon permanente ou temporaire les personnes ainsi libérées pour fins de négociations et/ou de conciliation.
- 21.07 Les membres du comité de négociations du Syndicat sont libérés avec solde pour la préparation des textes de réponse à l'occasion de négociations intensives et/ou de conciliation.
- 21.08 Lorsqu'un congé ou des vacances d'un membre du comité de négociation surviennent pendant les négociations, le congé ou les vacances lui sont remis au temps choisi par l'employé concerné qui devra en donner un avis de quarante-huit (48) heures au contremaître.
- 

ARTICLE 22 PROCÉDURE DE GRIEF

Définition

22.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'application, l'interprétation ou à la prétendue violation d'une disposition de cette convention.

22.02 Méthode: grief individuel

Avant de soumettre un grief, l'employé, accompagné d'un représentant syndical, peut tenter de régler son problème avec le contremaître ou son remplaçant.

a) Première étape

L'employé ou le maître de chapelle doit soumettre le grief par écrit au contremaître ou à son remplaçant dans les trente (30) jours qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance acquise de l'événement par l'employé. Le contremaître ou son remplaçant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief et au maître de chapelle dans les quatorze (14) jours qui suivent la date de réception du grief.

b) Deuxième étape

Si la réponse du contremaître ou de son remplaçant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, l'employé ou le Syndicat doit soumettre le grief par écrit au directeur du personnel ou à son représentant dans les quatorze (14) jours suivant la réponse du contremaître ou de son remplaçant ou suivant l'expiration du délai prévu à la clause 22.02 a).

Si l'employé ou le Syndicat le requiert en soumettant le grief au directeur du Personnel ou à son représentant, ce dernier, avant de faire part de sa décision dans le délai prévu à l'alinéa suivant, doit soumettre ledit grief au Comité conjoint de relations de travail.

Le directeur du personnel ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit, avec copie au Syndicat s'il y a lieu, à celui qui a présenté le grief, dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

22.03

Méthode: grief collectif

- a) Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, le Syndicat doit soumettre un grief, par écrit, directement au directeur du personnel ou à son représentant dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance acquise de l'événement par les employés concernés. Le grief doit spécifier les noms de tous les employés visés et porter la signature d'un représentant du Syndicat.

Si l'employé ou le Syndicat le requiert en soumettant le grief au directeur du personnel ou à son représentant, ce dernier avant de faire part de sa décision dans le délai prévu à l'alinéa suivant, doit soumettre ledit grief au comité conjoint de relations de travail.

Le directeur du Personnel ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit, avec copie au Syndicat s'il y a lieu, à celui qui a présenté le grief, dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

22.04

Méthode: grief syndical

- a) Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tels au Syndicat par la présente convention collective, l'exécutif syndical ou le Comité de griefs doit soumettre par écrit un grief directement au directeur du Personnel ou à son représentant dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance acquise de l'événement par le Syndicat.

Si l'employé ou le Syndicat le requiert en soumettant le grief au directeur du personnel ou son

représentant, ce dernier, avant de faire part de sa décision dans le délai prévu à l'alinéa suivant, doit soumettre ledit grief au Comité conjoint de relations de travail.

- b) Le directeur du Personnel ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit, avec copie au Syndicat s'il y a lieu, à celui qui a présenté le grief, dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

22.05 Grief de congédiement

Dans les cas de congédiement, le grief doit être soumis à partir de la deuxième étape dans le délai qui est prévu à la première étape.

22.06 Procédure et délais

- a) Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- b) Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical, dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance acquise du grief, le plaignant doit faire la preuve du bien fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement et de l'impossibilité pour lui d'en prendre connaissance antérieurement.
- c) Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant, le maître de chapelle ou le Syndicat, selon le cas.
- d) Une erreur ou un vice de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
- e) Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée par le règlement.

f) La nature d'un grief ne peut être changée après la présentation du grief à la deuxième étape.

22.07 Arbitrage

Méthode:

A la suite de l'article précédent, si le directeur du personnel ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article 22 ou si la décision est jugée insatisfaisante, le Syndicat, si elle entend porter le grief à l'arbitrage, doit, dans les trente (30) jours, aviser, par écrit, l'Employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

22.08 Choix de l'arbitre

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 22.07, les parties auront dix (10) jours pour s'entendre le choix d'un arbitre et à défaut d'entente le ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du Travail.

22.09 Objection préliminaire

Si l'Employeur n'avise pas le Syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré, dans les quatorze (14) jours précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.

22.10 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

- a) Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
- b) Dans le cas d'un grief résultant d'une sanction disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir,

réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé.

22.11 Sentence

- a) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
- b) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie les deux parties et les employés visés par ladite décision.

22.12 Frais d'arbitrage

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour d'un arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, selon les barèmes convenus au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat assument respectivement les autres frais et dépenses d'arbitrage que chacun a encourus.

22.13 Établissement du bien fondé de la mesure disciplinaire

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires ou réprimandes, l'Employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

22.14 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire ou réprimande doit être imposée dans les trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou dans les trente (30) jours de la connaissance acquise par l'Employeur de tel incident. Dans ce dernier cas l'Employeur doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement et de l'impossibilité pour lui d'en prendre connaissance antérieurement.

22.15

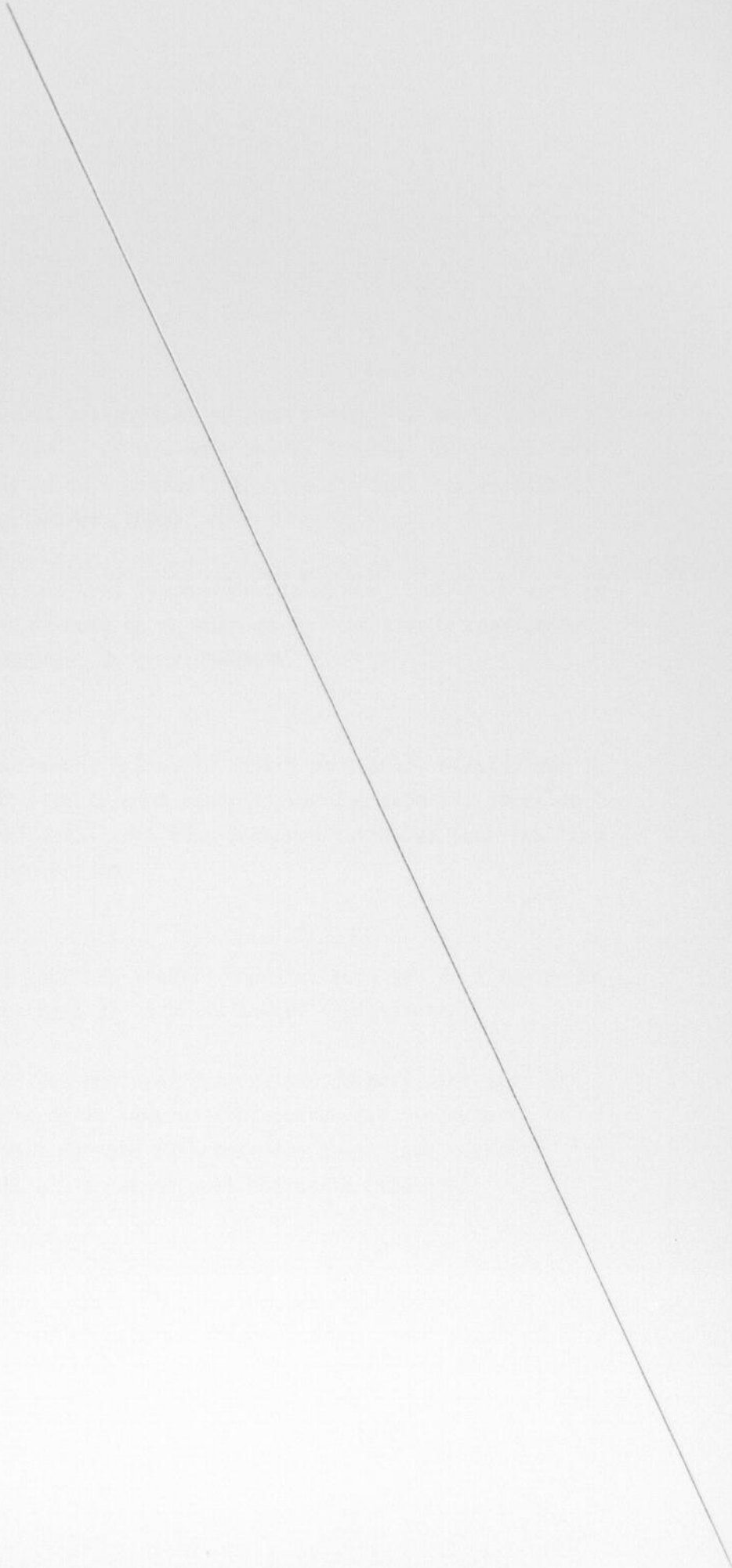
Il est entendu que les règlements du Syndicat local en vigueur lors de la signature de la présente convention et qui n'affectent pas les salaires, heures ou conditions de travail ou aucune stipulation de la présente convention, de même que les Lois Générales de l'Union Typographique Internationale, en vigueur lors de la signature de la présente convention ne seront pas sujets à l'arbitrage à moins que tel arbitrage et ce, qui en résulte soient obligatoires selon les lois de la province de Québec.

22.16

Tout règlement intervenu à n'importe quel moment pendant la procédure de grief doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par l'employé en cause ainsi que par les représentants dûment autorisés de l'Employeur et du Syndicat. De telles ententes constituent des cas d'espèce qui ne peuvent en conséquence être par la suite invoqués comme des précédents par l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 23 NON-DISCRIMINATION

23.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il n'y a pas de discrimination basée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, le sexe, les idées politiques, les croyances religieuses, le statut social et la langue.



ARTICLE 24 SEMAINE DE TRAVAIL

- 24.01 a) Quatre (4) unités de travail de sept heures et quart (7h $\frac{1}{4}$) chacune, formant un total de vingt-neuf (29) heures constituent la semaine de travail régulière de l'équipe de jour.
- b) Quatre (4) unités de travail de sept (7) heures chacune, formant un total de vingt-huit (28) heures, constituent la semaine de travail régulière des employés des équipes de nuit ou des équipes de chevauchement.
- 24.02 En consultation avec le Syndicat, l'Employeur s'engage à assurer le plus grand nombre de congés consécutifs possibles pour les employés. Les congés sont pris en rotation.
- 24.03 Le travail des équipes de jour s'établira entre sept heures (7h00) et dix-huit heures (18h00); le travail des équipes de nuit s'établira entre dix-huit heures (18h00) et sept heures (7h00).
- Des équipes dont les heures chevauchent sur les heures de jour et de nuit ou de nuit et de jour seront considérées comme équipes de chevauchement.
- 24.04 Sauf autrement prévu, les jours de travail établis par le présent article sont répartis sur les sept (7) jours de la semaine qui sont tous reconnus ouvrables pour les fins de la convention.
- 24.05 a) Les jours de travail pour les employés de l'équipe de jour sont du lundi au samedi inclusivement.
- b) Pour les employés des équipes de nuit, les sept (7) jours de la semaine sont ouvrables. Cependant, le samedi ne sera pas considéré comme jour ouvrable s'il n'y a pas de publication le dimanche.

24.06 La cédule des heures régulières pour les équipes de jour, de nuit ou de chevauchement, devra être affichée bien en vue dans le département d'Expédition. L'Employeur peut changer ladite cédule et, dans tel cas, devra donner par écrit au maître de chapelle, un avis de vingt et un (21) jours avant de donner effet à tel changement. Cependant, dans un cas d'extrême urgence, sur lequel l'Employeur n'a aucun contrôle, le taux de temps supplémentaire pourra être suspendu, avec l'accord du Syndicat local.

24.07 Sous réserve de la clause 4.02 de la convention, un employé ne doit pas être employé pour moins d'une unité complète de travail, excepté s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande. En cas d'urgence, lorsqu'un employé régulier doit être remplacé, le substitut ne doit pas recevoir moins que le salaire d'une unité complète sous réserve de la clause 4.02 de la convention.

24.08 Quand un employé régulier ne se rapporte pas au début de sa période de travail sans avoir justifié son retard au préalable, le contremaître peut le remplacer et l'employé perd sa journée, car il y a obligation d'employer le substitut pour l'unité complète.

- 24.09
- a) Aucun employé ne doit avoir moins de trois quarts d'heure (45 minutes) et pas plus d'une heure (60 minutes) pour son repas pour les équipes de jour et les équipes d'encartage (Sheridan) de jour.
 - b) Du lundi au vendredi inclusivement, la période de repas sera située entre 11 h00 a.m. et 12 h 30 p.m. pour les employés de jour.

Quant aux employés travaillant le soir pour l'encartage (Sheridan) la période de repas sera située entre la troisième (3e) et la quatrième (4e) heure après le début du travail.

- c) Les employés travaillant sur l'équipe de nuit n'auront pas moins de quarante-cinq (45) minutes pour la période de repas, laquelle sera située entre la troisième (3e) et la cinquième heure et quart (5e ¼) après le début du travail.

- 24.10 Aucun employé régi par la convention n'a le droit de détenir une position de plus de quatre (4) jours, quatre (4) soirs ou quatre (4) nuits, ou dans le cas de substituts, une combinaison de jour, de soir ou de nuit équivalant à plus de quatre (4) unités dans une semaine régulière de travail.
- 24.11 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de créer, maintenir ou abolir une ou plusieurs équipes de jour, de nuit ou de chevauchement.

ARTICLE 25 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 25.01 a) Le temps supplémentaire est défini comme tout temps travaillé immédiatement avant ou après les heures régulières.
- b) Ce temps devra être payé au taux de temps supplémentaire, lequel ne sera pas moins que le temps et demi pour les trois (3) premières heures de tel travail effectué chaque jour et temps double pour les heures suivantes.
- 25.02 Sauf lorsque autrement prévu au présent alinéa, l'employé a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire. Lorsque le maître de chapelle, suite à la demande de l'Employeur, n'a pu trouver dans la classification un employé compétent pour faire le travail et consentant à faire du temps supplémentaire, il désignera pour faire ledit temps supplémentaire l'employé de cette classification ayant le moins de priorité. Cependant, l'employé ainsi désigné ne pourra être tenu de faire de temps supplémentaire obligatoire plus de cinq (5) fois par année, sauf lorsque tous les employés auront également fait du temps supplémentaire obligatoire au moins cinq (5) fois dans l'année; si l'employé refuse pour ce motif, le maître de chapelle s'adresse à l'employé suivant dans l'échelle de priorité et les mêmes règles s'appliquent à ce dernier.
- 25.03 Un apprenti ne peut faire de temps supplémentaire à moins que le nombre de compagnons requis par la clause 14 de la convention ne soit au travail. Un apprenti ne prendra charge d'aucune section du département de l'Expédition.
- 25.04 a) Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il a droit à une période de pause, payée au taux de temps supplémentaire selon les modalités suivantes:

1. lorsque le temps supplémentaire est requis pour l'encartage (Sheridan):
deux (2) heures et plus - quinze (15) minutes de pause;
cinq (5) heures et plus - quarante-cinq (45) minutes de pause;
2. dans tous les autres cas de temps supplémentaire:
deux (2) heures et plus - quinze (15) minutes de pause;
cinq (5) heures et plus - trente (30) minutes de pause.

b) Les périodes de pause sont prises de la façon suivante à l'exclusion de l'expédition de La Presse.

1. Temps supplémentaire après les heures régulières: période de pause au début du temps supplémentaire ou à la fin de l'unité régulière de travail;
2. temps supplémentaire avant les heures régulières: période de pause à la fin du temps supplémentaire ou au début de l'unité régulière de travail;
3. dans le cas de la période de pause de quarante-cinq (45) minutes: au milieu de la période supplémentaire.

25.05

- a) Lorsqu'il s'agit de la journée de congé hebdomadaire, l'employé ne peut pas être rappelé au travail pour moins qu'une unité complète de travail.
- b) Tout travail exécuté durant la journée de congé hebdomadaire d'un employé sera rémunéré de la façon suivante, avec la garanti d'une unité complète de travail:
 1. pour la cinquième (5e) unité, temps et demi pour les trois (3) premières heures, temps double pour les heures subséquentes;
 2. pour la sixième (6e) unité, temps et demi pour les trois (3) premières heures, temps double pour les heures subséquentes;
 3. pour la septième (7e) unité, temps double.
- c) Est considérée comme unité de travail additionnelle (5e, 6e et 7e unités), toute unité travaillée avant ou après une unité régulière (cédule hebdomadaire de travail), et ce, à la condition qu'il y ait interruption du service entre les deux unités et que telle unité ait été cédulée.

- 25.06 Tous employés travaillant pendant la période établie pour le repas reçoit le taux et demi pour le temps travaillé et a quand même droit à sa pleine période de repas qui devra être prise immédiatement avant ou après l'heure fixée pour le repas.
- 25.07 Dans les cas d'urgence, hors du contrôle de l'Employeur, lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître doit demander au maître de chapelle d'appeler à l'avance au travail ou de demander à une partie ou à la totalité des employés 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. Dans tel cas, le temps travaillé avant ou après la période normale de travail sera payé au taux de temps supplémentaire. La présente clause ne doit pas affecter les droits reconnus des employés dans la présente convention.
- 25.08 a) Les employés qui, ayant quitté les lieux de travail, sont rappelés pour exécuter du temps supplémentaire, autre que pour la 5e, la 6e ou la 7e unité de travail, si telles unités existent, après plus d'une heure de la fin de leur unité régulière de travail, devront recevoir le taux du temps supplémentaire pour le travail exécuté pendant tel rappel, avec une garantie minimum de paie de quatre (4) heures.
- b) Il est entendu que cette garantie ne s'appliquera pas dans les cas de demande de temps supplémentaire précédant ou suivant l'unité régulière de travail ni dans les cas où les employés auront été avisés d'un rappel avant la fin de leur unité de travail régulière à la condition que, si la période d'attente s'étend au-delà de trente (30) minutes, cette période d'attente sera payée au taux de temps supplémentaire.
- 25.09 Le salarié qui termine sa journée de travail ou son temps supplémentaire pendant la période de non-opération du métro (excluant les périodes de conflits de travail l'affectant) a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels doivent être justifiés par un reçu, mais dont le remboursement ne doit pas dépasser sept dollars et cinquante cents (\$7.50) pour 1982, huit dollars (\$8.00) pour 1983 et huit dollars et cinquante cents (\$8.50) pour 1984.

25.10

Tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels, tel que stipulé à l'article 28.01 par l'équipe de jour, et la veille desdites fêtes par l'équipe de nuit ou de chevauchement, sera payé à temps double pour le temps travaillé, avec une garantie de quatre (4) heures.

ARTICLE 26 SALAIRES ET PRIMES

26.01 Les salaires sont payés, en argent ou en chèque, directement à l'employé, au plus tard le mardi pour l'équipe de jour et le lundi soir pour les équipes de chevauchement et de nuit. Le calcul du salaire se fait sur la base du taux horaire.

26.02 L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à vingt-cinq dollars (\$25) qui aurait été oublié sur la paye d'un employé.

26.03 a) Echelle de salaire (Compagnons-expéditeurs)

	SALAIRES	HEURES	TAUX HORAIRE
01 05 81			
Jour	508.60	29	17.54
Nuit	531.60	28	18.99
Chev.	537.60	28	19.20
01 01 82			
Jour	539.11	29	18.59
Nuit	562.11	28	20.08
Chev.	568.11	28	20.29
01 07 82			
Jour	568.77	29	19.61
Nuit	591.77	28	21.13
Chev.	597.77	28	21.35
01 01 83			
Jour	608.58	29	20.99
Nuit	631.58	28	22.56
Chev.	637.58	28	22.77
01 07 83			
Jour	632.92	29	21.82
Nuit	655.92	28	23.43
Chev.	661.92	28	23.64
01 01 84			
Jour	651.91	29	22.48
Nuit	674.91	28	24.10
Chev.	680.91	28	24.32

b) Echelle de salaire (Commis à l'Expédition)

Tout nouvel employé recevra le taux de salaire qui apparaît dans le premier (1^{er}) échelon de l'année en cours. Par la suite, il recevra une augmentation statutaire dans la semaine qui suit sa date d'entrée en service.

Echelon	01 05 81/01	01 82/01	07 82/01	01 83/01	07 83/01	01 84
1	244.	265.	279.	299.	311.	320.
2	261.	282.	298.	319.	332.	342.
3	276.	299.	315.	337.	351.	361.
4	292.	315.	333.	356.	370.	381.
5	308.	333.	351.	376.	391.	402.

- 26.04 Si un jour de paye coïncide avec un jour de fête, les salaires seront payés le jour précédent.
- 26.05 Le même salaire devra être payé pour le même travail aux employés des deux sexes.
- 26.06 Les salaires hebdomadaires des apprentis, pour les heures régulières de travail sont établis d'après le taux minimum des salaires des compagnons comme suit:
- | | |
|---------------------|----------------------|
| Première année: 60% | Troisième année: 80% |
| Deuxième année: 70% | Quatrième année: 90% |
- 26.07 Les apprentis travaillant sur les équipes du soir, de nuit et de chevauchement reçoivent les mêmes pourcentages de primes sur les salaires que les compagnons.
- 26.08 Une prime de trente-cinq dollars (\$35) par semaine sera accordée au chef d'équipe (working foreman).
- 26.09 Les primes accordées pour les équipes de nuit ou de chevauchement sont intégrées aux taux horaires de base.

ARTICLE 27 VACANCES

27.01 L'Employeur accorde aux employés assujettis à la présente convention des vacances annuelles avec paye, conformément au tableau suivant, pour la durée de la présente convention:

Moins d'un (1) an: un jour et quart (1¼) par mois (maximum quinze (15) jours ouvrables).

Trois (3) semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la première (1re) jusqu'à la septième (7e).

Quatre (4) semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la septième (7e) jusqu'à la quatorzième (14e).

Cinq (5) semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la quatorzième (14e) jusqu'à la vingt-deuxième (22e).

Six (6) semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la vingt-deuxième (22e).

27.02 Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

27.03 Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.

27.04 Tous les employés doivent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues. En aucune circonstance, un employé n'a le droit de travailler ses vacances et l'Employeur n'a pas le droit de le rappeler au travail.

- 27.05 Le contremaître, après consultation avec le maître de chapelle déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément.
- 27.06 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à la succession, selon le tableau apparaissant à l'article 27.01 ci-dessus.
- 27.07
- a) Le calendrier des vacances à être prises entre la 1ère semaine de mai et la dernière semaine de septembre doit être affiché au plus tard le 1er avril.
 - b) Le calendrier des vacances à être prises entre la 1ère semaine d'octobre et la dernière semaine d'avril doit être affiché au plus tard le 1er septembre.
 - c) Le calendrier des vacances est préparé par le maître de chapelle.
 - d) L'application de l'article 15.08 (choix des heures de travail) se fera préalablement au choix de vacances.
- 27.08
- a) Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans la période des treize (13) semaines précédant la Fête du Travail (période de vacances estivales). Cependant, un minimum de vingt pour cent (20%) des employés pour chacune des équipes peuvent prendre leurs vacances simultanément. Advenant que le nombre déterminé par le pourcentage arrive à une fraction, le nombre de personnes sera arrondi au plus près de l'unité. De plus, au moins six (6) expéditeurs et un (1) mécanicien seront assurés d'une troisième (3ième) semaine de vacances consécutive.

Les dispositions qui précèdent ne doivent pas être interprétées comme devant empêcher les autres employés de bénéficier, s'ils y ont droit, d'une troisième (3ième) semaine de vacances, consécutive ou non, s'il y a des ouvertures.

b) Tout employé peut prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives ou non consécutives en dehors de la période de vacances prévue à l'alinéa précédent. Cependant, un minimum de dix pour cent (10%) des employés pour chacune des équipes peuvent prendre leurs vacances simultanément. Advenant que le nombre déterminé par le pourcentage arrive à une fraction, le nombre de personnes sera arrondi au plus près de l'unité.

27.09 a) L'ordre de priorité de classification des employés déterminera la présence pour le choix des vacances. Les employés devront déclarer leurs choix au maître de chapelle dans les quatorze (14) jours suivant l'affichage de l'avis à cet effet.

b) Un employé malade ou blessé immédiatement avant ses vacances annuelles, peut les reporter à une date ultérieure, en tout ou en partie. Il en est de même lorsqu'un employé est appelé comme candidat-juré, juré ou témoin.

27.10 a) Si un congé férié ou un jour observé comme tel survient pendant les vacances ou coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un employé, ce dernier reçoit, à son choix, un jour de bloc-vacances ou une journée de paie additionnelle ou un jour de congé à être pris dans l'année qui suit après entente avec le contremaître.

b) Le bloc-vacances est un bloc de jours accumulés selon ce que prévu au paragraphe précédent et constitue l'équivalent maximum d'une semaine régulière de travail. Ce bloc-vacances s'ajoute aux vacances d'hiver et est pris entre le premier (1er) janvier et le trente (30) décembre suivant l'année au cours de laquelle les jours de congés à être remis ou payés ont été accumulés.

c) Le choix du bloc-vacances est fait à partir d'une liste distincte de celle des vacances annuelles. Le choix est fait par priorité de classification, à la fin de chaque année. L'employé peut joindre son bloc-vacances aux vacances auxquelles il a droit en dehors de la période estivale.

28.01 Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet et également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur pourvu qu'ils surviennent un jour de travail régulier.

Jour de l'An	Confédération
Vendredi Saint	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâces
Fête de la Reine	Noël
St-Jean-Baptiste	Deux (2) jours mobiles au choix de l'employé *

* Deux (2) congés mobiles déterminés à la discrétion de l'employé, qui doit cependant donner avis de la décision quarante-huit (48) heures à l'avance à son supérieur.

Les employés assujettis à la présente convention ont droit à un congé sans perte de salaire, lequel sera pris le lendemain de Noël ou le lendemain du Jour de l'An, demi-équipe, ou autrement après consultation entre les parties. L'Employeur se réserve le droit de décréter l'une ou l'autre de ces journées chômées.

La prise des congés mobiles et congés reportés s'effectue selon la pratique actuelle: trois (3) congés mobiles et/ou reportés simultanément.

28.02 Les jours fériés ci-dessus mentionnés seront observés comme tels et payés à temps simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

- 28.03
- a) Si un jour de fête survient pendant les vacances ou le jour de congé hebdomadaire d'un employé, quel que soit ce jour de la semaine, ce dernier reçoit un jour de vacances ou de congé additionnel ou une journée de paie additionnelle, et ce, dans les trente (30) jours suivants la fête à être remise ou payée, après entente mutuelle.
 - b) Dans le cas où un jour de fête survient pendant une absence pour maladie ou accident et que n'eût été de ladite absence, ledit jour de fête aurait coïncidé avec le jour de congé hebdomadaire dudit employé, ce dernier reçoit l'équivalent d'une journée à être prise, payée ou

remise selon ce que prévu au paragraphe précédent, et reçoit quand même un nombre de jours d'assurance-salaire égal au nombre de jours qu'il aurait dû travailler, n'eût été de son absence.

- 28.04 S'il n'y avait pas entente à l'intérieur du délai de trente (30) jours, la fête sera payée à l'employé.
- 28.05 Sujet aux prescriptions de la clause 28.01 les jours fériés seront chômés de la façon suivante:
- a) pour les équipes de jour: la journée même de la célébration de la fête;
 - b) pour les équipes de nuit et de chevauchement: au temps de l'unité de travail précédant la célébration de la fête.
- 28.06 a) Tout employé régulier qui occupe une fonction ou un poste à La Presse, Ltée a droit aux congés fériés prévus au paragraphe 28.01.
- b) Le substitut qui travaille d'une façon régulière en remplacement d'un employé, se prévalant des dispositions de l'article 6.06, a droit aux jours fériés tels que prévus à l'article 28.01. Les autres substituts sont soumis aux dispositions pertinentes de la Loi.

ARTICLE 29 CONGES SPECIAUX

29.01 Tout employé a droit aux congés familiaux suivants:

- a) Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, du père ou de la mère, l'employé a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pendant cinq (5) jours-calendrier consécutifs;
- b) dans le cas du décès du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, l'employé a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pendant la période qui s'écoule entre le décès et l'inhumation. Cette absence payée ne doit en aucun cas excéder trois (3) jours-calendrier;
- c) dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'employé ou du conjoint de l'employé, d'un gendre ou d'une bru, l'employé peut s'absenter le jour des obsèques sans perte de salaire;
- d) l'employé, dont la conjointe accouche, a droit à un congé payé d'une durée de deux (2) jours ouvrables;
- e) l'employé qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée de deux (2) jours ouvrables;
- f) l'employé qui se marie a droit à un congé payé de un (1) jour ouvrable;
- g) l'employé, dont la fille ou le fils se marie, a droit à un (1) congé payé le jour du mariage;
- h) pour l'application des alinéas d) e) et f), les congés sont pris au choix de l'employé durant la période de quatorze (14) jours consécutive à tel événement.

29.02

Dans le cas des employés qui travaillent sur des équipes de nuit ou de chevauchement, le congé spécial accordé pour le jour des funérailles devra correspondre à l'unité de travail qui est la plus rapprochée de l'heure du service funèbre et des funérailles. Si l'absence de nuit ou de chevauchement est celle découlant des dispositions de la clause 29.01 c), les mêmes règles s'appliquent en tenant compte cependant du maximum d'absences prévues à ladite clause 29.01 c).

29.03

Lorsqu'un employé régulier est appelé à agir comme candidat-juré ou juré, ou s'il est sommé de comparaître devant une cour de justice, une régie ou une Commission d'enquête comme témoin dans le cadre de ses fonctions à La Presse, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. S'il est assigné à comparaître comme témoin dans une cause criminelle, l'Employeur lui verse cinquante pour cent (50%) de cette différence.

29.04

Dans des cas d'urgence, tout employé pourra s'absenter sans solde, même si aucun substitut n'est disponible.

ARTICLE 30 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 30.01 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe, 30.01 d) doivent être consécutives;
- b) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date d'accouchement a également droit à un congé de maternité lequel se termine cinq (5) semaines après l'accouchement;
- c) 1. la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée. Cette dernière peut aussi décider de prendre moins de vingt (20) semaines de congé de maternité;
2. à partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler;
- d) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut alors revenir au travail avant la fin de son congé et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers;
- e) L'Employeur peut remplacer l'employée en congé de maternité par un employé surnuméraire pendant la durée de l'absence prévue au présent paragraphe;
- f) L'employée qui reprend son travail, conformément au paragraphe a), a droit à un montant forfaitaire équivalant à quarante pour cent (40%) de son salaire hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines d'absence pour maternité avec un maximum de vingt (20) semaines, incluant la semaine de l'accouchement.
- Ce montant forfaitaire demeure cependant dû par l'employée à La Presse si elle quitte volontairement son emploi en dedans de six (6) mois à compter de la date de son retour au travail;
- g) L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la Loi ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;

- h) si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la Loi ou d'un accouchement, l'employée est incapable de reprendre son travail selon les dispositions de l'alinéa g), tel qu'attesté par un certificat médical, l'Employeur s'engage à lui verser une indemnité équivalant à cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire brut régulier, jusqu'à concurrence de vingt (20) semaines;
- i) le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans solde de six (6) mois sur demande de l'employée qui en bénéficie et peut être maintenu pour une période convenue entre l'Employeur, l'employée et le Syndicat. Dans un tel cas, l'indemnité prévue au paragraphe f) est payable dès le retour d'un congé sans solde sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa f).

ARTICLE 31 RÉGIME PRÉVOYANCE COLLECTIVE

31.01 Assurances pour absences en maladie

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'une convention spéciale concernant les bénéficiaires en cas d'absences en maladie ou en raison d'accidents a été signée entre l'Employeur d'une part, et tous les Syndicats ou Unions représentant les employés syndiqués, afin de déterminer tels bénéficiaires. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la convention spéciale mentionnée à la présente clause fait partie des considérations de la présente convention collective de travail, et qu'on ne peut pas y mettre fin de part et d'autre pendant l'existence de cette dernière.

L'Employeur s'engage à remettre une fois par année par l'entremise du maître de chapelle, un état de la banque de jours de maladie à chaque employé régi par la présente convention collective.

31.02 Assurances collectives

Les assurances collectives concernant la vie, les indemnités en cas de mort accidentelle ou de mutilations, concernant l'hospitalisation, les frais médicaux et chirurgicaux, ont été établies par une convention spéciale intervenue entre l'Employeur d'une part et tous les Syndicats et Unions représentant les employés syndiqués. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ladite convention spéciale concernant les assurances collectives fait partie des considérations de la présente convention collective de travail, et qu'on ne peut y mettre fin de part et d'autre pendant l'existence de cette dernière. Il est entendu que les employés sont également régis par l'Assurance-maladie du Québec.

31.03 Caisse de retraite

Une caisse de retraite couvrant l'ensemble des employés de l'Employeur a été constituée et acceptée formellement par les représentants dûment autorisés de tous les Syndicats et Unions représentant les employés syndiqués. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ladite

caisse de retraite ou des modifications qui pourront y être apportées, conformément aux règlements de celle-ci, fait partie des considérations de la présente convention, que telle caisse de retraite ne peut cesser d'exister pendant la durée de la présente convention collective de travail.

31.04

Accidents de travail

L'Employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison d'un accident de travail l'équivalent de la prestation qu'il recevra de la CSST, jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à reprendre le travail. Pendant ce temps, l'employé doit rembourser à l'Employeur toute prestation de la CSST en raison de cet accident de travail.

Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide de façon permanente, il reçoit alors directement sa prestation de la CSST et le régime d'assurance-salaire lui verse la différence entre cette prestation et soixante pour cent (60%) de son salaire au moment de l'accident de travail selon les modalités prévues à ce régime.

31.05

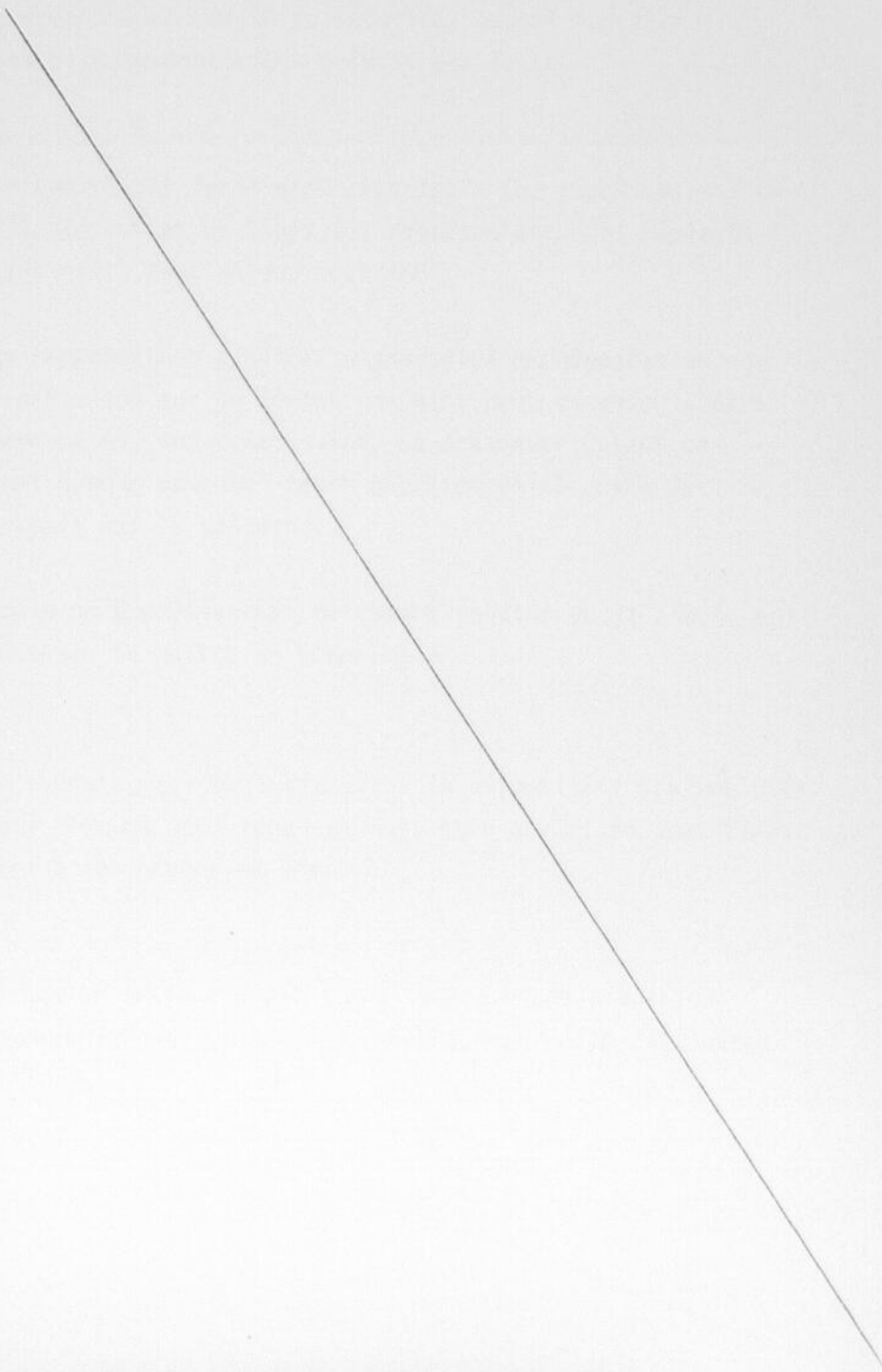
Accidents d'automobile

L'Employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou de maladie résultant d'un accident d'automobile, l'équivalent de la prestation qu'il recevra de la Régie de l'assurance-automobile (RAAQ), jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à reprendre le travail. L'employé s'engage à remettre à l'Employeur, le cas échéant, l'équivalent de la prestation versée par la Régie de l'assurance-automobile (RAAQ) dès qu'il la touche.

Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera ainsi. Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide de façon permanente, selon les définitions d'invalidité qui apparaissent au régime de la prévoyance collective, il reçoit alors sa prestation de la Régie de l'assurance-

automobile (RAAQ) et le régime d'assurance-salaire
lui verse la différence entre cette prestation et
soixante pour cent (60%) de son salaire, conformément
aux clauses de la police d'assurance d'invalidité
à long terme.

ARTICLE 32 RECLASSEMENT

- 32.01
- a) Selon les disponibilités de l'Employeur, un employé, avant d'être mis à pied, pourra demander d'être transféré dans un autre département ou une autre division.
 - b) L'Employeur affichera, sur les tableaux existants dans le département, les emplois nouveaux ou vacants affichés dans les autres départements, et les employés intéressés pourront poser leur candidature par écrit, sujet aux conditions et priorités déterminées dans les conventions s'appliquant à tels emplois. L'affichage sera fait de la même façon et pendant les mêmes délais que prévus dans les conventions en vertu desquelles ils sont faits.
 - c) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, l'Employeur informe le Syndicat des noms des candidats du département, s'il y a lieu.
- 

ARTICLE 33 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 33.01 En outre des examens médicaux périodiques qui sont faits par les organismes de santé publique avec le concours de La Presse, Ltée, les employés seront sujets, quant aux examens médicaux, aux conditions imposées par les différentes parties du plan de prévoyance collective mentionnées à l'article 31 de la présente convention.
- 33.02 L'Employeur s'engage à maintenir le département propre, bien aéré, bien chauffé et bien éclairé. Les employés, de leur côté, devront apporter toute leur coopération afin de maintenir ledit département, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent en état d'ordre et de propreté.
- 33.03 L'Employeur s'engage à former à l'intérieur de son entreprise un comité de sécurité, lequel fonctionnera selon les dispositions prévues par la Loi.
- Ce comité est formé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des employés syndiqués, dont un du Local 145.
- Un représentant syndical d'une unité de négociation non représentée sur le comité conjoint peut demander d'être entendu et, sur convocation, se présenter devant ce comité pour discuter toute question de sécurité de travail qui le concerne.
- Copie du procès-verbal de chaque réunion dudit comité est adressée au maître de chapelle.
- 33.04 Un endroit approprié est mis à la disposition des employés pour prendre leur repas et doit être ouvert en tout temps durant les heures de travail.
- 33.05 a) Lorsqu'un employé prend connaissance d'une situation pouvant mettre en danger sa sécurité ou celle des autres

employés, il doit immédiatement en aviser le maître de chapelle et le contremaître ou leurs représentants qui devront en aviser immédiatement le comité de sécurité.

- b) Si l'employé s'expose à des risques importants en continuant à travailler dans les circonstances prévues à l'alinéa a) ci-dessus, il peut refuser d'exécuter ce travail tant que la situation persiste, sans perte de salaire, mais devra effectuer tout autre travail qui peut lui être confié en vertu de la présente convention collective.
- c) Tout employé est susceptible de perte de salaire et d'être l'objet de mesures disciplinaires s'il arrête ainsi de travailler sans justification.

33.06

L'Employeur convient de fournir sans frais et de remplacer après usure aux employés régis par la convention les gants et les souliers de sécurité (limite: une (1) fois par année).

ARTICLE 34 COOPÉRATION


34.01 Les contremaîtres et les assistants-contremaîtres ont la responsabilité de faire appliquer et observer les prescriptions de la convention. De leur côté, les représentants du Syndicat apportent leur collaboration pour l'application de la convention.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

- 35.01 La présente convention entre en vigueur le premier (1er) mai 1981 et le demeure jusqu'au 30 avril 1984, inclusivement.
- 35.02 Pendant toute sa durée, la présente convention lie les parties, leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 35.03 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître à l'autre par écrit son intention de ce faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.
- 35.04 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention et jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention, les parties conviennent d'appliquer les conditions de travail et d'emploi déterminées par la présente convention sous réserve des droits respectifs des parties.

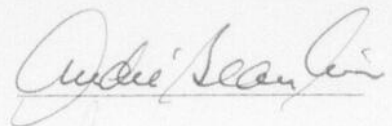
Les parties, dûment représentées par leurs mandataires respectifs, ont apposé leur signature aux présentes ce
98-04-82

LA PRESSE, LTEE



Jacques Valois
Gilles Lardin

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
LOCAL 145 (EXPEDITION)



Jacques Séguin
Jean de la Harpe
Maurice Goulet
Robert Lafleur

ANNEXE "A"

Formule d'autorisation de retenue des cotisations syndicales sur la
paye:

Nom de l'employé _____
(lettres moulées)

Adresse de l'employé _____

Je,
soussigné, requiers et autorise mon Employeur, LA PRESSE, LTÉE, à
retenir sur mon salaire le montant de mes cotisation syndicales, telles
que fixées par mon Syndicat, le Syndicat québécois de l'imprimerie et
des communications, Local 145 (Expédition).

Le montant des retenues sur mon salaire est déduit et remis au Syndicat
conformément aux dispositions de la convention collective de travail.
La présente autorisation s'étend aux prélèvements spéciaux décidés par
le Syndicat, s'il en est.

La présente autorisation est annulée automatiquement si je cesse d'être
au service de l'Employeur, mais elle n'est que suspendue s'il s'agit
d'une mise à pied faute de travail.

Le reçu du représentant autorisé du Syndicat constitue pour LA PRESSE,
LTÉE une quittance complète et valable pour les montants qui m'auront
été ainsi déduits de mon salaire, le tout comme si telle quittance
avait été signée par moi personnellement.

Signature de l'employé

Témoins Représentant syndical

Représentant patronal

Date:



ANNEXE "B"

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145
(EXPEDITION)

FORMULE DE GRIEF

Date

Nom _____

Adresse _____

Département _____

Nature du grief _____

Correctif demandé _____

No de la clause appliquée _____

et toutes autres clauses pertinentes de la convention.

Signature _____

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: TRANSFERT D'UNE UNITE A UNE AUTRE

Suite à l'entente intervenue au cours des négociations, la présente confirme que les parties conviennent de ce qui suit:


Un employé d'une autre unité de négociation mis à pied ou touché par une réduction d'effectifs d'un autre département pourra être accepté dans la présente unité de négociation s'il possède le statut de compagnon dans l'unité de négociation à laquelle il appartient, par préférence à tout substitut venant de l'extérieur aux conditions suivantes:

1. Il devra devenir membre du Syndicat;
2. tel employé aura une priorité supérieure à celle des substituts qui viendront à La Presse, Ltée, après la réception d'un avis de tel transfert;
3. tel employé établira une priorité inférieure à celle de tout apprenti qui a une plus grande ancienneté auprès de la compagnie.

Signée à Montréal, le 28-04-82

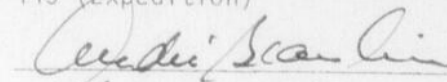
La Presse, Ltée

Par:


Jacques Vallée
Pauline Cardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications,
Local 145 (Expédition)

Par:


Claude St-Onge
Robert Lefebvre
Jean Paul March
Maurice Gauthier

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

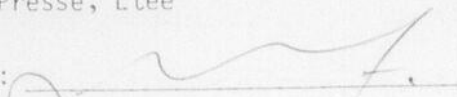
SUJET: NON-PUBLICATION LE JOUR DE L'AN
AINSI QUE LE JOUR DE NOEL

Tel qu'entendu entre les parties, l'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à ne pas publier les jours de l'An et de Noël.

Signée à Montréal, le 28-04-82

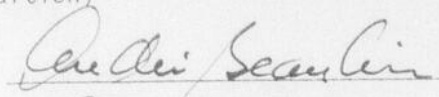
La Presse, Ltée

Par:


Jacques Valois
Paul Cardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145,
(Expédition)

Par:


René Séguin
Robert Lyblor
Jean Deshaies
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: TRAVAIL DU DIMANCHE

Il est convenu entre les parties que le travail du dimanche, c'est-à-dire le travail exécuté pendant la période commençant le samedi à dix-huit heures (18h00) et se terminant le dimanche à dix-huit heures (18h00), sera payé au taux de temps double.

Dans le cas de la publication d'un journal le dimanche, ledit travail du dimanche sera rémunéré au taux de temps et demi.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

[Signature]
Gilles Cardin
Jacques Vallée

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

[Signature]
Robert Lyblou
Jean-Marc
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: ANNIE DAGENAI

Les parties conviennent que mademoiselle Annie Dagenais ne sera, en aucun temps, affectée au travail de la "Sheridan" et qu'elle se verra confier des tâches légères.

Elle n'est pas, par conséquent, soumise au travail de soir ou de nuit, selon le cas, sur son équipe lorsque celle-ci est affectée à la "Sheridan", mais travaillera selon les heures de l'équipe de jour du lundi au vendredi ou de l'équipe de chevauchement le samedi, et selon la rotation de son équipe concernant les congés.

La pratique actuelle n'est maintenue

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

F.
Gilles Gauthier
Jacques Valois

Le Syndicat québécois de l'imprimerie et
des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

Judith Beaulieu
Jean Malenfant
Robert Lefebvre
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: ARTICLE 1

Nonobstant toutes dispositions de la convention relatives au respect par l'Employeur de la Constitution et des règlements de l'Union, il est convenu que l'Employeur n'est pas lié par la section 3 de l'article 13 desdits règlements.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

[Signature]
Jilles Lardin
Jacques Vallee

Par:

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

[Signature]
Jean-Louis
Robert Lefebvre
Maurice Soubert

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: CREATION DE SITUATION RÉGULIÈRE

Les parties conviennent qu'au cas de mise à pied de l'un des employés mentionnés à l'annexe "C" de la convention, et ce, pour la durée telle mise à pied, une situation régulière est créée lorsqu'un total de vingt (20) unités de travail ont été requises et effectuées par un ou des substituts-extra dans une période ouvrable d'un (1) mois. L'employé bénéficiant de cette position régulière doit participer aux avantages marginaux prévus dans la convention, sans toutefois être privé de se servir de la banque de maladie.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

[Signature]
Gilles Cardin
Jacques Vallée

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

[Signature]
Jean Gauthier
Robert Laplante
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: MONSIEUR F.X. GAGNON

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

- 1- Monsieur F.X. Gagnon possède le statut d'employé substitut.
- 2- A ce titre, il est exclus de tous les régimes de prévoyance collective.
- 3- L'Employeur consent à utiliser Monsieur F.X. Gagnon à raison de deux (2) unités de jour par semaine selon une cédule de travail établie par le Contremaître.
- 4- *OB* L'Employeur consent à maintenir la position de Monsieur F.X. Gagnon du 1er mai 1981 jusqu'au ⁵¹⁻¹¹ ~~30~~ avril 1982. Cependant, l'Employeur pourra mettre fin à cette entente durant l'année 1982 par un avis écrit d'un (1) mois.
- 5- Conditions de sa rémunération :
 - Taux de nuit
 - Trois (3) semaines de vacances à raison de deux (2) unités par semaine (six (6) jours ouvrables)
 - Sept (7) congés fériés

S'il est requis par l'Employeur de travailler une troisième ou une quatrième unité de travail, son statut est alors celui d'un employé extra selon les termes de la convention collective.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par: _____

Gilles Cardin
Jacques Valée

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par: _____

André Jean Côté
Jean Desjardins
Robert Lefebvre
Maurice Soubert

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: LOIS GÉNÉRALES

Nonobstant les dispositions de l'article V, section 6, l'article II, sections 3 et 10 des Lois générales de l'Union typographique internationale, les parties conviennent que les malades pourront être remplacés au besoin, à la demande du contremaître, si des substituts sont disponibles; les absences pour congés payés prévus à la convention pourront être comblées, à la demande du contremaître, si des substituts sont disponibles.

Les effets de la présente lettre d'entente seront suspendus dans le cas de toute mise à pied de tout employé dont le nom apparaît à l'Annexe "C" de la convention, et ce, pour la durée de telle mise à pied.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Valois
Gilles Cardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

André Jean Côté
Jean Noël March
Robert Lefebvre
Maurice Gauthier

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: SUBSTITUTS

Les parties conviennent nonobstant toute clause contraire ou incompatible que l'Employeur assure à MM. Yvon Doiron et André Gendron, substituts prioritaires, quatre (4) unités de travail par semaine qui seront effectuées selon une cédule de travail établie du consentement des parties ayant pour effet de favoriser, pour les employés réguliers prioritaires, un maximum d'unités de travail de jour.

Les dispositions qui précèdent cessent d'être applicables dès qu'il y a mise à pied d'employés réguliers.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

J. G. G. G.
Jacques Gauthier
André Gendron

Le Syndicat québécois de l'imprimerie et
des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

André Beaudin
Jean Gauthier
Robert Lefebvre
Maurice Gauthier

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: FOURNITURE DES BOTTINES DE SECURITE


- 1 - L'Employeur remboursera sur présentation d'une preuve d'achat acceptable un montant de: 1982: \$35, 1983: \$40, 1984: \$45, à valoir sur l'achat d'une paire de bottines de sécurité rencontrant les normes de sécurité.
- 2 - De prendre les mesures appropriées pour assurer le remplacement des bottines usagées, telles que: visite de fournisseurs équipés de camions de démonstration/ventes en dehors des heures régulières de travail.
- 3 - Un employé ne peut débénéficier des dispositions qui précèdent qu'une fois l'an.

Signée à Montréal, le

28-04-82

La Presse, Ltée

Par:


Jacques Boled
Billy Lardin

Par:

André Jean Giguère
Jean Paul Massé
Robert Lefebvre
Maurice Goulet

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPÉDITION)

SUJET: CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA COMMIS-DACTYLO

Les parties conviennent que le régime d'heures de travail est conforme à celui régissant la classe V, défini dans la convention des employés de bureaux de la Distribution (SQIC - Local 145).

De même, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'Employeur de recruter l'employé de son choix dans cette classification.

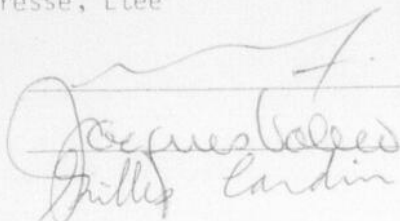
Dans le cas spécifique de mademoiselle Ginette Ladouceur, son salaire sera fixé à l'échelon 3 de la classification salariale "commis à l'Expédition" pour l'échelle applicable, et ce, dès la signature de la présente convention collective. Par ailleurs, elle bénéficie d'une prime de nuit de seize dollars (\$16.) par semaine.

Signée à Montréal, le

28-04-82

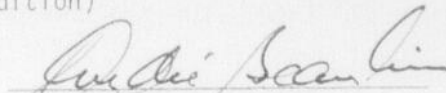
La Presse, Ltée

Par:


Jacques Gagné
Gilles Lardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:


André Boivin
Jean Dufour
Robert Lefebvre
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: APPRENTIS

Les parties conviennent que après l'application des dispositions relatives aux transferts d'apprentis du service de la Composition (lettre d'entente "transfert (apprentis)") au service de l'Expédition, il n'y aura plus d'embauche d'apprentis au service de l'Expédition, sauf sur entente entre les parties.

Signée à Montréal, le

28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

[Signature]
Gilles Lardin
Jacques Vallée

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

[Signature]
Jean Melchior
Robert Lefebvre
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: FOURNITURE DE MAIN-D'OEUVRE (UNITES ADDITIONNELLES).

Afin de combler les besoins temporaires de main-d'oeuvre, les parties conviennent des dispositions qui suivent:

- 1- L'ordre de priorité relative à la fourniture de personnel est la suivante:
 - A) Substituts attachés à la chapelle;
 - B) employés réguliers travaillant une unité de travail additionnelle (lorsque requis par l'Employeur, la prime prévue en 13.03 s'applique);
 - C) les substituts compagnons expéditeurs à 100% du local.

Signée à Montréal, le

28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

[Signature]
Gilles Lordin
Georges Belles

Par:

Le Syndicat québécois de l'Imprimerie
et des Communications, Local 145
(Expédition)

[Signature]
Jean Delphand
Robert Lupel
Maurice Gault

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: APPLICATION DE 25.05 b)

Nonobstant les dispositions de l'article 25.05 b), pendant la durée de la présente convention, tout travail exécuté durant la journée de congé hebdomadaire d'un employé régulier et toute unité additionnelle au sens de 25.05 c) sera rémunéré à taux régulier (taux simple) avec la garantie d'une unité complète de travail.

De plus, dans l'application des dispositions qui précèdent, si l'employé agit à la réquisition de l'Employeur, il bénéficie de la prime d'extra, tel que prévu à l'article 13.03.

Signée à Montréal, le 98-04-02

La Presse, Ltée

Par:

J. F.
Jacques Vallee
Denis Lordin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

André Beauvais
Jean D'Amour
Robert Lefevre
Maurice Joubert

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: TRANSFERT (APPRENTIS)

A - Suite à la réquisition par l'Employeur de cinq (5) apprentis expéditeurs:

MM. _____

sont transférés du service de la Composition au service de l'Expédition à la signature des présentes.

Leur salaire sera fixé à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du taux du compagnon-expéditeur.

B - Par ailleurs, suite aux départs de:

MM. _____

L'Employeur comblera ces postes par deux (2) apprentis provenant du service de la Composition, selon les modalités prévues en A).

C - Nonobstant les lois syndicales en vigueur, les employés visés par la présente lettre d'entente pourront, à l'issue de leur programme d'apprentissage, occuper un poste régulier de compagnons-expéditeurs à La Presse, Ltée, et ce, prioritairement aux substituts.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par: _____

Jacques Gauthier
Richard Cardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par: _____

Robert Lefebvre
Maurice Gauthier

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: ENCARTAGE MANUEL DE TOUT PRODUIT
DANS LA PRESSE

Tout encartage manuel, quelque imprimé que ce soit que l'Employeur décide d'effectuer dans le Montréal-Matin, Le Dimanche ou La Presse, se fera aux conditions suivantes:

1. Au plus tard sept (7) jours avant la date à laquelle l'encartage est requis, le contremaître avise le maître de chapelle de la date de tel encartage et du nombre d'employés qu'il requiert pour l'effectuer. Dans un cas d'urgence, le délai d'avis peut être diminué, mais il doit néanmoins être suffisant pour permettre au maître de chapelle de fournir le personnel requis.
2. Pour tel encartage, le maximum de compagnons que pourra fournir le Syndicat sera de un (1) compagnon pour quatre (4) employés à temps partiel ~~compagnon à~~ temps partiel). Le ratio sera de un (1) compagnon expéditeur pour chaque groupe de quatre (4) employés à temps partiel. Dans le calcul des effectifs requis, l'Employeur tient compte des employés présents, en surplus de ceux qui sont requis pour l'opération.
3. Nonobstant toutes autres dispositions de la convention, le personnel à temps partiel fourni par le Syndicat sera considéré comme du personnel temporaire non assujetti et sera rémunéré aux conditions suivantes:
 - a) le taux horaire sera de: Jour - \$7.94
Nuit - \$8.63
Chev.- \$8.74
 - b) ces employés à temps partiel seront payés pour le temps travaillé avec une garantie minimale de quatre (4) heures;
 - c) dans le cas où ces employés à temps partiel travailleraient plus de quatre (4) heures consécutives sans période de repas, ils auront droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) additionnelle de paie, laquelle sera payée au taux de temps et demi.

- d) l'Employeur paie mensuellement au Syndicat deux dollars (\$2.00) par jour de travail pour chacun des employés à temps partiel ayant travaillé à l'encartage manuel.
- e) les employés à temps partiel travaillant un nombre d'heures consécutives supérieur au nombre d'heures d'une unité régulière de travail recevront pour lesdites heures excédentaires le taux horaire prévu pour le temps supplémentaire.
4. Ces employés à temps partiel pourront prendre sur les convoyeurs motorisés (ligne) les journaux nécessaires à l'encartage et les replacer sur les convoyeurs après encartage. Il est bien entendu qu'en aucun cas, ces employés à temps partiel ne peuvent être utilisés à d'autres tâches que celle d'encartage manuel.
5. Les compagnons expéditeurs de La Presse, Ltée requis selon les dispositions du paragraphe "2" ci-dessus seront rémunérés au taux prévu dans la convention. De plus, ces compagnons pourront exécuter tout travail requis par l'Employeur pendant et à la suite de l'encartage.
6. Advenant le cas où le Syndicat soit dans l'impossibilité de fournir le personnel requis par le contremaître, en totalité ou partiellement, le maître de chapelle doit en aviser le contremaître dans les plus brefs délais. Dans un tel cas, l'Employeur peut alors embaucher le personnel dont il a besoin pour compléter son effectif, lequel sera aussi considéré comme du personnel non assujetti soumis aux conditions de cette entente.
7. Advenant le cas où l'encartage manuel s'effectuerait le samedi soir, les employés seront payés à temps et demi.
8. Les dispositions de la présente lettre d'entente sont suspendues pendant la durée de toute mise à pied de l'un des employés dont le nom apparaît à l'Appendice "C".

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Lévesque
Gilles Lardine

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

Jean-Denis Beaulieu
Jean Zupphich
Robert Lefebvre
Maurice Joubert

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145
(EXPÉDITION)

SUJET: ENCARTAGE (SHERIDAN)

Les parties conviennent que la pratique actuelle concernant les produits pour l'encartage (Sheridan) est maintenue.

Signée à Montréal, le

28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallée
Philippe Lordin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

René Jean Lévesque
Jean Noël Marchand
Robert Turfelin
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET

DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: APPLICATION DE L'ARTICLE 25.05 c)
(Période de repos entre l'unité régulière de
travail et l'unité additionnelle)

Les parties conviennent que lorsqu'un employé, après avoir effectué une unité régulière de nuit (v.g.: mercredi à jeudi) est cédulé pour effectuer une unité additionnelle, selon 25.05 c), durant la même période de vingt-quatre (24) heures (v.g.: encartage du jeudi), la période d'interruption de travail (soit 7h30 (AM) à 8h00 (AM)) est rémunérée à taux régulier.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Lévesque
Billie Cardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145
(Expédition)

Par:

Jacques Beaudin
Jean Desjardis
Robert Lyden
Maurice Goulet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS

LOCAL 145

(EXPEDITION)

SUJET: RETROACTIVITE

1. L'Employeur s'engage à verser, approximativement, cinquante pour cent (50%) des sommes dues à titre de rétroactivité dans les quatorze (14) jours qui suivent la date de signature de la convention collective et d'en verser le solde dans un délai d'un mois suivant cette signature.
2. La rétroactivité des sommes dues s'applique aux dispositions relatives aux taux de salaire et au temps supplémentaire, et ce, depuis le premier (1er) mai 1981 jusqu'à la date de mise en vigueur des dispositions pertinentes.
3. La rétroactivité des sommes dues s'applique, au prorata des heures rémunérées par l'Employeur:
 - pour les employés réguliers membres de l'unité de négociation présents à la signature de la convention collective.
 - pour les employés réguliers qui ont été membres de l'unité de négociation entre le premier (1er) mai 1981 et la date de signature de la convention collective, mais qui ont cessé leur service auprès de l'Employeur.
 - pour les employés substitués, à temps partiel ou temporaires qui ont travaillé dans des postes assujettis à la présente convention collective.

Signé à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallée
Billes Cardin

Par:

René Jean Côté
Jean Deshaies
Robert Lefebvre
Maurice Gauthier

AJUSTEMENT A LA RENTE DE RETRAITE

Tout participant dont le service s'est terminé temporairement à la suite de l'interruption générale de travail, qui reprend le service selon des termes du protocole de retour au travail et qui prend sa retraite à sa date normale de retraite avant le trente (30) avril 1984 a droit à la rente qui lui aurait été créditée n'eut été l'interruption de travail précitée; le coût de cette prestation est assumé par la caisse de retraite. La présente entente s'applique aussi aux employés qui ne reprendront pas le service à la date de retour au travail à cause du fait qu'ils ont déjà acquis le droit à leur rente depuis le 6 octobre 1977.

98-04-82

Gilles Cardin
Jacques Boled
[Signature]

Maurice Goulet
[Signature]
Robert Lapelle