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

A.M.-M-11611-03

DÉPÔT 0205-9

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ère convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05	
Date	Signature: 85-09-06	Réception: 8509-10	**Durée**	Du:	Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Communications Graphiques local M-41 455 rue St-Antoine O. ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Dumont Une Division de Groupe Quebecor Inc 9130 rue Boivin Ville Lasalle, QC. H8R 2E4
☐ Déposant, si autre que les parties ☒ Quebecor Inc Att: Mme Renée Rivest 225 Est, rue Roy Montréal, QC. H2W 2N6	E.V. Même et 9165 rue Boivin, V.Lasalle Région 06-06 Activité 2860 (5) Affiliation 7

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

Remarques

- Entente: Horaire de travail sur 6 jours.
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 41-M. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-0930

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

003 (094)

RECHERCHE

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Jacques Lavigne

ANNEXE I

ENTENTE INTERVENUE



entre : Imprimerie Dumont, une division de Groupe Quebecor Inc.

et : Syndicat des Communications Graphiques, local 41-N

OBJET : Horaire de travail sur six (6) jours

Après discussion, les parties concernées conviennent d'ajouter la présente annexe à la convention collective signée par les parties.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ville LaSalle, ce 6e jour de septembre 1985.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Jacques Lavigne

ARTICLE 1 Cet horaire de douze (12) heures de travail par jour sera applicable à tous les salariés couverts par l'unité d'accréditation à l'exception du département routier, des typographes, typographes opérateur, des opérateurs d'écran, des électroniciens et des préposés aux inventaires.

ARTICLE 2 L'Employeur et le Syndicat conviennent que toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf dans le cas de dispositions décrites spécifiquement dans cette annexe.

ARTICLE 3 L'article 2A.07 est modifié de la façon suivante:

quinze (15) jours oeuvrés pour neuf (9) jours oeuvrés

quarante-cinq (45) jours oeuvrés pour vingt-sept (27) jours oeuvrés

L'article 2A.07 d) est modifié de la façon suivante:

cinq (5) jours par semaine pour trois (3) jours par semaine

ARTICLE 4 Une réunion d'atelier de trente (30) minutes mensuellement sans perte de salaire est permise durant les heures de travail de chacune des quatre (4) équipes. Cette réunion se tient le troisième (3e) lundi de chaque mois ou à tout autre moment convenu entre le maître de chapelle et le contremaître.

ARTICLE 5 L'article 12.02 b) est modifié de la façon suivante:

cinq (5) jours pour trois (3) jours

L'article 12.02 c) est modifié de la façon suivante:

cinq (5) jours pour trois (3) jours

ARTICLE 6 La semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures de travail répartie en trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures consécutives. Elle débute le dimanche à 19:00 heures et se termine le samedi à 19:00 heures.

ARTICLE 7 La semaine régulière de travail de trente-six (36) heures comprend une période de repas de trente (30) minutes payée prise par rotation, sans arrêt de production.

R.D.C.

ARTICLE 8

a) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 1 est cédulée de 7:00 heures A.M. à 19:00 heures du lundi au mercredi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de jour.

b) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 2 est cédulée de 19:00 heures à 7:00 heures A.M. du dimanche au mardi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de nuit.

c) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 3 est cédulée de 7:00 heures A.M. à 19:00 heures du jeudi au samedi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de jour.

d) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 4 est cédulée de 19:00 heures à 7:00 heures A.M. du mercredi au vendredi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de nuit.

ARTICLE 9

Une période de repas de trente (30) minutes consécutives payée est accordée à un moment raisonnable, par rotation et sans arrêt de production au cours de chaque équipe de travail (quart). Le moment raisonnable signifie au moins quatre (4) heures et au plus huit (8) heures après le début du travail de l'équipe régulière. Aux presses, les périodes de repas sont cédulées par le pressier en charge après consultation avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 10

a) Chaque salarié a droit pour chaque jour de travail de douze (12) heures à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes consécutives chacune sans perte de salaire et sans arrêt de production. La première période est prise dans les quatre (4) premières heures du début du quart de travail et la deuxième période dans les quatre (4) dernières heures de la fin du quart de travail.

b) Il est également convenu que tout employé appelé à faire trois heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son quart de travail aura droit à une période additionnelle de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire prise après consultation avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 11

Il est convenu qu'advenant le cas où un ou plusieurs employés ne pouvaient prendre leur période de repas selon l'article 9, ils auront quand même droit à leur pleine période de repas et bénéficieront d'une demi-heure de temps supplémentaire à taux et demi.

R.D.C.

ARTICLE 12 L'article 14.10 est modifié de la façon suivante:

sept (7) jours ouvrables pour douze (12)

douze (12) heures pour vingt-quatre (24) heures

ARTICLE 13 Le travail effectué un dimanche est rémunéré à taux simple. De même une journée travaillée en surplus de la semaine régulière est rémunérée à taux simple.

ARTICLE 14 L'article 16.01 est modifié de la façon suivante:

au paragraphe a): cinq (5) jours ouvrables pour six (6) jours ouvrables

au paragraphe b): le salarié peut reporter un maximum de trois (3) jours ouvrables

L'article 16.02 est modifié de la façon suivante:

quatre (4) jours ouvrables pour cinq (5) jours ouvrables

ARTICLE 15 Les chèques de paie seront distribués dans des enveloppes au plus tard le mardi de chaque semaine pour l'équipe No. 2 et au plus tard le mercredi de chaque semaine pour les autres équipes.

ARTICLE 16 Aucun apprenti n'aura la priorité de faire du surtemps sur un compagnon sauf dans le cas où une équipe complète de presse est nécessaire.

ARTICLE 17 L'article 14.24 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

trois (3) heures pour quatre (4) heures

Par ailleurs, dans les autres cas, un salarié a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.

ARTICLE 18 L'article 15.03 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

sept (7) jours pour quatorze (14) jours

ARTICLE 19 Pour les salariés touchés par la présente annexe, les lettres d'entente No. 6 et No. 12 de la convention collective ne trouvent aucune application.

R.D.P.

ARTICLE 20 L'employeur, après un préavis de trente (30) jours, pourra revenir à l'horaire de travail prévu à la convention collective.

ARTICLE 21 Le taux horaire du compagnon, applicable pour le présent annexe, est de 16.875$.

La prime de nuit, applicable pour le présent annexe, est de 20,00$.

ARTICLE 22 Advenant le retour à l'horaire de travail prévu à la convention collective, les apprentis présents le 4 août 1985, visés par cette entente, auront priorité en cas de mise à pied sur les compagnons embauchés après cette date nonobstant les dispositions de l'article 20.02 de la présente convention collective.

R.D.C.

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

A-N-(11611-03) 3

DÉPÔT 62059 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05
Date	Signature: 84-09-13 / Réception: 84-09-17	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'Imprimerie et des communications graphiques local N41 Printing and Graphic Communications Union Local N 41 455 St-Antoine Ouest Ch. 501 Montréal, Québec H2Z 1J1	☒ Déposant Imprimerie Dumont Une Division de Groupe Québécor Inc. Att: Service du Personnel 9130 rue Boivin Ville Lasalle, Québec H8R 2E4
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V.: même et 9165 rue Boivin Ville Lasalle Région: 06-06 Activité: 2860(5) Affiliation: 7

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

Remarques

ENTENTE: Modification de la clause 13.03 de la convention.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Diane Lauzon/ms p.k. Date: 84-10-03

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

003(113)

RECHERCHE

En foi de quoi, les parties ont signé à Ville LaSalle, ce 13 ième jour de Sept 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

T.S. 3
11611-05
(11611-03)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

'84 SEP 17 10:10

L'IMPRIMERIE DUMONT INC.

mR

BCGI
MONTREAL
MESSAGER

ET:

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41

Subordonnée à

L'UNION INTERNATIONALE DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

OBJET: Modification de la clause 13.03 de la convention

Tel qu'entendu entre les parties, la clause 13.03 de la convention collective, se lira comme suit:

> " Les chèques seront distribués dans des enveloppes au plus tard le mercredi soir pour les équipes de soir et de nuit et le jeudi avant-midi pour l'équipe de jour.
>
> Toutefois, lorsqu'un congé férié survient le lundi ou le mardi précédent un jour de paie, les chèques devront être disponibles à chaque employé au plus tard à quinze (15) heures le jeudi et distribués sur chaque équipe." [tous les lundi]

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ville LaSalle, ce 13 ième jour de Sept 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

06205-91

nt du Québec
commissaire
u travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 91 04 246

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-03

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	91-03-31	91-04-05		91-03-21	93-12-31		191

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'imprimerie et des communications graphiques local N 41 - Printing and Graphic comm. local N 41 Att.: M. Doran 455 St-Antoine Ouest, ch. 501 Montréal, Qué. H2Z 1J1	☒ Déposant Imprimerie Dumont Division de groupe Québécor Inc Att.: Claire Corneau, C.R.I. 225 rue Roy Est Montréal, Qué H2W 2M6

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code, à l'exception des artistes et des employés de bureau."

- Article 38 déposé pour changement de nom de l'employeur

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (s)	7

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

Remarques

Prenez note que dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur est: 5130 rue Boivin, V. LaSalle. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Mme B. Bourassa	91-04-25

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

003(080)

COPIE 4

EMPLOYÉS 191

06205-91
11611-03
'81 AVR -3 11 11
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

IMPRIMERIE DUMONT
DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N41, subordonnée à l'UNION INTERNATIONALE DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

(ci-après appelée "l'Union")

EMPLOYÉS 191

TABLE DES MATIERES

Articles		Page
1	Buts de la convention	1
2	Reconnaissance syndicale	1
2A	Main-d'oeuvre	2
3	Juridiction	4
4	Droits de gérance	6
5	Coopération	7
6	Activités syndicales	9
7	Grève et lock-out	12
8	Mesures disciplinaires	13
9	Procédure de grief et d'arbitrage	14
10	Changements technologiques	16
11	Ancienneté et priorité	19
12	Procédure de mise à pied	21
13	Classifications de travail et salaires	23
14	Durée du travail et surtemps	24
15	Congés payés	28
16	Congés spéciaux	30
17	Congés de maternité	33
18	Vacances	34
19	Assurance collective	39
20	Apprentis	40
21	Sécurité et santé	43
22	Effectif minimum requis	45
23	Durée et rétroactivité	47

Annexes

"A"	Département de la préparation	49
"B"	Département de l'expédition	50
"C"	Département des presses	51
"D"	Département routier	53
"E"	Salaires et primes	54
"F"	Liste d'ancienneté et de priorité	56
"G"	Fusion/intégration	64

Lettres d'entente

1	Classification des correcteurs d'épreuves	65
2	Effectif minimum requis aux presses	65
3	Contremaîtres et assistants-contremaîtres	66
4	Correction d'épreuve et manipulation de produits pré-imprimés	66

Lettres d'entente		Page
5	Mécaniciens, électroniciens et préposés à l'entretien.....	67
6	Article 2A.02.....	67
7	Exécution d'un travail.....	67
8	Préposés à l'entretien.....	68
9	Département préparation (section montage).....	68
10	Assurance-salaire.....	69
11	Encartage du Devoir.....	69
12	Département de la préparation - Employés de l'équipe de l'après-midi.....	70
13	Semaine régulière de travail.....	70
14	Modifications apportées à l'article 22.01 a).....	70

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts de la présente convention sont de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'Employeur et l'Union, de déterminer des heures de travail, la rémunération et des conditions de travail et de prévoir une procédure de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

1.02 L'Employeur et l'Union reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination basée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, le sexe ou les idées politiques.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'imprimerie et des communications graphiques, Local N41, a dûment été accréditée le 1er juin 1967 comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par l'accréditation qui se lit comme suit: "Tous les employés, salariés au sens du Code, à l'exception des artistes et des employés de bureau pour ses établissements du 9130 et 9165, rue Boivin, Ville de LaSalle."

2.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres en règle de l'Union, y compris les contremaîtres, pour exécuter tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union.

2.03 Tous les employés et futurs employés doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union. Exception faite de ce qui est prévu à l'article 20, tout nouvel employé non membre devra faire une demande d'adhésion à l'Union avant de commencer à travailler et un permis de travail lui sera émis par l'Union, l'employé aura droit à tous les avantages prévus dans cette convention et sera assujetti aux règlements de l'Union.

2.04 L'Employeur s'engage à retenir, pour la durée de la présente convention, chaque semaine, sur la paie de tout employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale déterminée par l'Union, due par tel employé à l'Union, et

l'Union s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposées un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur, de même qu'une liste détaillée des cotisants, leurs noms, fonctions, salaires et cotisations, pour un certain mois, devront être remises à l'Union et au maître de chapelle le ou vers le dixième (10e) jour du mois suivant.

ARTICLE 2A - MAIN-D'OEUVRE

2A.01 L'Union s'engage à fournir, selon ses disponibilités, les employés compétents nécessaires pour satisfaire aux besoins de l'Employeur.

Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouvel employé pour combler un emploi régulier, l'Employeur, par l'entremise du contremaître ou de son assistant, avisera le secrétaire de l'Union et l'Union enverra les applicants disponibles parmi lesquels le contremaître devra faire son choix. Si les candidats n'étaient pas acceptables au contremaître, celui-ci devra donner les raisons qui motivent son refus dans les cent-vingt (120) heures. Si l'Employeur refuse d'embaucher les candidats soumis par l'Union, celle-ci pourra contester cette décision conformément à l'article 9 de la présente convention. Si l'Union est dans l'impossibilité de fournir le personnel nécessaire dans les soixante (60) jours de la demande, l'Employeur pourra embaucher les employés de son choix, sujet à l'article 2.03 de la présente convention collective.

2A.02 Au cas où du personnel temporaire additionnel serait requis pour satisfaire aux besoins de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses, l'Union s'engage à fournir le personnel compétent requis dans les douze (12) heures qui suivent la demande de l'Employeur. Toutefois, si l'Union est dans l'impossibilité de remplir les exigences de l'Employeur avec des substituts à taux régulier, les employés réguliers pourront faire ce travail à taux supplémentaire.

2A.03 Dès que l'absence d'un ou plusieurs employés réguliers prévus pour satisfaire aux exigences de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses est constatée, l'Employeur en avise l'Union et tant que celle-ci ne peut fournir le personnel requis, les dispositions de l'article 22 ne s'appliquent pas.

2A.04

2A.04 L'employé régulier ou le substitut appelé en surplus ou pour remplacer un employé sera payé pour l'unité complète de travail s'il se présente dans les quatre-vingt-dix (90) minutes qui suivent la demande de l'Employeur au maître de chapelle ou à son assistant.

2A.05 Dans le cas où un employé quitte son travail après trois (3) heures du début de l'équipe, un employé régulier sera appelé au travail en remplacement et sera rémunéré à partir du départ de celui qui a quitté; si aucun employé régulier n'est disponible, un substitut sera alors appelé et les dispositions de 2A.03 et 2A.04 s'appliqueront. Si l'employé quitte son travail dans les trois (3) premières heures du début de son équipe, l'Union s'engage à fournir, de préférence, un substitut ou un régulier qui sera payé pour l'unité complète s'il se présente dans les quatre-vingt-dix (90) minutes de la demande au maître de chapelle ou son assistant. Les dispositions de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses ne s'appliqueront pas dans l'attente du remplaçant ou du substitut. Un substitut ou un employé régulier ne seront appelés, en application des dispositions du présent article, que si l'effectif minimum (article 22) le requiert.

2A.06 Nonobstant 2A.02, dans le cas où du personnel additionnel est requis pour satisfaire aux dispositions de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses pour compléter des travaux déjà commencés, les employés présents pourront faire ce travail pour un maximum de trois (3) heures et seront rémunérés selon les dispositions concernant le temps supplémentaire pour le temps effectivement travaillé. Dans le cas du samedi et du dimanche, les dispositions de 14.23 s'appliquent.

2A.07 Tout employé nouvellement embauché est sujet à une période de probation de quinze (15) jours oeuvrés dans le cas des compagnons et de quarante-cinq (45) jours oeuvrés dans les autres cas. Pour la durée de cette période de probation, l'employé n'a pas droit (ni l'Union en son nom) d'utiliser la procédure de grief prévue à cette convention en ce qui concerne son congédiement.

2A.08 a) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'utiliser des employés occasionnels au département de l'expédition; cependant, l'Employeur n'utilisera ces employés occasionnels que pour exercer les fonctions des assistants-expéditeurs réguliers telles que décrites à l'article 1.03 de l'Annexe "B" et/ou pour exécuter le travail décrit à l'article 1.04 de l'Annexe "B".

b)

b) Le droit de l'Employeur d'utiliser des employés occasionnels au département de l'expédition n'a pas pour but d'éliminer les positions régulières.

c) Un employé occasionnel est un employé qui travaille moins d'une (1) semaine complète de travail, ou une ou plusieurs semaines complètes de travail mais de façon non régulière.

d) Ces employés occasionnels ne sont pas régis par la présente convention sauf quant aux exceptions prévues dans le présent paragraphe:

1. ils ont droit au salaire prévu dans la présente convention; ils devront adhérer à l'Union et payer la cotisation syndicale fixée par celle-ci;

2. ces employés occasionnels qui travaillent cinq (5) jours par semaine et de façon régulière ont droit aux mêmes avantages de vacances et congés statutaires et spéciaux que les employés réguliers, au prorata;

3. les employés occasionnels font partie d'une liste de priorité différente de celle des employés réguliers et cumulent une priorité au prorata du nombre de jours travaillés;

4. si un poste régulier devait être comblé, les employés occasionnels qui possèdent les exigences requises auront priorité pour combler un tel poste; cependant, cet employé sera alors sujet à la période de probation mentionnée à l'article 2A.07;

5. l'Employeur fournit à l'Union et au maître de chapelle, mensuellement, la liste des employés occasionnels et le nombre de jours que chaque employé occasionnel a travaillé durant le mois.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 Toutes les opérations de la préparation (à partir de la réception du travail du client), de l'impression et de la finition d'un produit jusqu'à sa livraison au client ou à son mandataire, faites avec les présents procédés ou équipements ou toutes substitutions ou évolutions de tels procédés ou équipements de même que l'entretien de routine et la garde (gardien) de l'édifice sont de la juridiction de l'Union et l'unité appropriée de négociation est composée de tous les employés qui exécutent ce travail.

3.02 Dans le cas où un ordinateur ou un système d'ordinateur relié ou non à un équipement périphérique (O.C.R., C.R.T., V.D.T. ou autres équipements similaires) sont utilisés pour exécuter du travail inclus dans la juridiction de l'Union, l'opération et la programmation de tels ordinateurs ou accessoires commandés à distance ou autrement sera faite par des membres de l'Union.

3.03 Pour la durée de cette convention, l'Employeur consent à ne conclure aucune entente verbale ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail qui lui est confié inclus dans la juridiction de l'Union sauf dans les cas suivants:

a) en cas d'urgence, lorsqu'un bris de machinerie ou d'équipement ou une pénurie de matériaux rendent impossible la fabrication partielle ou totale d'un produit;

b) lorsqu'il n'a pas l'équipement requis pour accomplir une partie du travail;

c) en cas de pénurie de main-d'oeuvre régulière qualifiée et disponible pour l'Employeur y compris le cas où les employés refusent de faire du temps supplémentaire ou le cas où l'Union ne peut fournir le personnel requis;

d) sur entente mutuelle des parties; dans ce dernier cas, le travail sera fait prioritairement dans des entreprises dont les employés sont membres de l'Union à la condition qu'il n'en découle pas de mise à pied d'employés réguliers.

3.04 Seul le ruban perforé par les employés couverts par cette entente ainsi que la copie reçue par fil régulier loué de la Presse canadienne sous forme de ruban perforé, pour son propre service de nouvelles (autres que les écrits de personnes pour lesquels des frais supplémentaires doivent être payés parce que considérés comme spéciaux ou syndiqués), peuvent être utilisés.

Cependant, l'Employeur conserve le droit d'utiliser tout ruban perforé ou magnétique lorsqu'il lui est fourni par un client autre que les éditeurs affiliés à Groupe Québécor Inc. et quand ceci fait partie du contrat original.

3.05 La juridiction de l'Union comprend également la préparation de la copie pour l'O.C.R. (Optical Character Reader) ou système d'O.C.R. et l'opération de l'écran cathodique.

3.06 Tout travail d'entretien général et de réparations générales de l'équipement mécanique, électrique ou électronique doit être fait par les employés; dans les cas de travaux d'entretien spécialisé ou de réparations nécessitant une expertise particulière, ou dans le cas d'urgence ou en l'absence (ou insuffisance) d'employés qualifiés ou compétents pour accomplir le travail d'entretien ou de réparation requis, ou chaque fois où l'exécution d'un travail d'entretien ou de réparation requiert des outils et de l'équipement non normalement utilisés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions, l'Employeur peut recourir aux services d'entreprises ou de personnes extérieures. L'Employeur peut également utiliser les services d'entretien et de réparation fournis par le manufacturier ou le bailleur comme partie des services standards inclus aux contrats d'achat ou de location de la machinerie, de l'équipement ou des systèmes.

3.07 L'Employeur s'engage à favoriser la formation professionnelle des employés tel que prévu à la clause 5.07 afin de leur permettre d'accomplir tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union.

ARTICLE 4 - DROITS DE GERANCE

4.01 Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'Employeur; dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

4.02 L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive des contremaîtres et des assistants-contremaîtres. Seuls les contremaîtres peuvent embaucher, congédier ou autrement discipliner les employés:

1. pour incompétence;

2. pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs;

3. pour violation des règlements d'atelier qui doivent toujours être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés ou les droits qui leur sont accordés en vertu de l'acceptation des lois de l'Union.

Un employé a le droit de contester la justice d'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié ou autrement discipliné.

4.03 Les contremaîtres et leurs assistants sont des représentants de l'Employeur; ils ne doivent en aucune façon être assujettis à des représailles ou sanctions de la part de l'Union ou de ses représentants pour avoir fait observer les directives de l'Employeur et avoir exercé l'autorité qui leur est conférée aux termes du présent contrat.

ARTICLE 5 - COOPERATION

5.01 Un comité conjoint des relations de travail composé de trois (3) représentants de l'Union et de trois (3) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signautre des présentes.

5.02 Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Les fonctions de ce comité ne remplacent pas la procédure de grief et d'arbitrage décrite à l'article 9 de cette entente.

5.03 Ce comité se réunit au moins une fois par mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Au moins deux (2) jours avant la date de la réunion, l'Union fera connaître par écrit à l'Employeur, et l'Employeur à l'Union, les points qu'il entend y discuter.

5.04 Aux fins de l'application du présent article et de l'article 9 de la présente convention, l'Employeur convient d'accorder au comité de négociation formé d'un maximum de quatre (4) représentants syndicaux, aux représentants du comité des relations de travail de même qu'au comité de grief de l'Union ou de tout autre comité formé conjointement par les parties, toutes les facilités pour assister à ces réunions et 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. Ce permis d'absence sans perte de salaire s'applique au maximum aux membres de chacun des comités susdits.

5.05 L'Employeur s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés. Les employés de leur côté devront apporter toute leur coopération afin de maintenir lesdits lieux de travail, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent en bon état d'ordre et de propreté.

5.06

5.06 Les contremaîtres et les assistants-contremaîtres auront la responsabilité de faire appliquer et observer les prescriptions de la présente convention. De leur côté, les représentants de l'Union devront coopérer afin d'éviter toute violation ou toute obstruction.

5.07 Perfectionnement et formation professionnelle

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.

Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la main-d'oeuvre du Canada et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.

Un comité formé de trois (3) représentants de l'Union et trois (3) représentants de l'Employeur sera constitué dans le but d'établir et d'administrer les programmes de perfectionnement. S'il y a lieu de faire un choix d'employés pour participer aux programmes de perfectionnement susdits, ce choix devra être fait sans favoritisme ni discrimination; le comité tiendra compte d'abord de la priorité, mais également des qualifications, des aptitudes et de tout autre facteur pertinent s'il y a lieu.

L'Employeur rembourse à tout employé régulier qui en formule la demande, par l'intermédiaire du comité susdit, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité 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, à la condition que l'employé assiste à au moins soixante-quinze pour cent (75%) des cours et obtienne un certificat de réussite.

Si un employé est requis par l'Employeur de suivre un cours d'études, par l'intermédiaire du comité susdit, 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 l'Union.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Le maître de chapelle, ses assistants et ses adjoints sont des représentants de l'Union; à tel titre, ils ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir de discrimination pour avoir exercé leurs fonctions dans les limites de cette convention ou d'avoir fait observer les directives de l'Union.

6.02 Après consultation et explication avec le contremaître immédiat ou, en l'absence de ce dernier, avec l'assistant qui le remplace, le maître de chapelle, ses assistants ou ses adjoints peuvent s'occuper, sans perte de salaire, des affaires de l'Union durant les heures de travail. L'Employeur leur donne toute facilité pour accomplir leur tâche.

6.03 Sur préavis d'au moins deux (2) jours francs, un congé sans solde sera accordé pour une période raisonnable à au plus trois (3) représentants autorisés de l'Union pour qu'ils puissent assister ou participer à des réunions syndicales, à des conférences ou lorsque les affaires de l'Union l'exigent; ces congés ne constituent pas une interruption de service. Dans les cas d'urgence, le préavis sera signifié dans le plus bref délai possible.

6.04 a) Il est convenu que le maître de chapelle et ses assistants ont la permission, après avoir avisé le contremaître, de changer d'équipe pour assister ou participer aux activités de l'Union.

b) Il est aussi convenu que les adjoints du maître de chapelle ont la permission, après entente avec le contremaître, de changer d'équipe pour assister ou participer aux activités de l'Union, pourvu qu'ils se fassent remplacer sur leur équipe par un employé de l'autre équipe si ce remplacement s'avère nécessaire.

6.05 a) Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention à chacun d'eux, dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature. Une copie sera aussi remise à tout nouvel employé à son entrée au service de l'Employeur.

b) L'Employeur s'engage à remettre à l'Union dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature de la convention collective, soixante-quinze (75) copies de la convention.

6.06 Une réunion d'atelier de trente (30) minutes, mensuellement, est permise durant les heures de travail de chacune des trois (3) équipes de chaque département (préparation, presses, expédition et routier) le troisième (3e) lundi de chaque mois ou à tout autre moment convenu entre le maître de chapelle et le contremaître.

6.07 Les officiers accrédités de l'Union ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur, après l'avoir avisé.

6.08 Le maître de chapelle et ses assistants peuvent afficher, sur un tableau installé dans chaque département par l'Employeur, à un endroit approprié, les avis ou communications que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Le maître de chapelle transmettra à l'Employeur tout document ainsi affiché.

6.09 L'Employeur s'engage à transmettre à l'Union et au maître de chapelle copie de tout document qu'il affiche à l'intention des employés.

6.10 a) L'Employeur convient d'accorder deux journées et demie ($2\frac{1}{2}$) payées par semaine au maître de chapelle afin de vaquer aux affaires de l'Union dans l'atelier. Ces deux journées et demie ($2\frac{1}{2}$) seront prises selon la pratique actuelle ou toute autre pratique convenue.

b) Advenant le cas où le maître de chapelle soit un pressier et que les deux journées et demie ($2\frac{1}{2}$) prévues soient prises en temps consécutif ou par demi-unité, le maître de chapelle sera pour cette durée en surplus des effectifs minimums requis aux presses. Cette disposition pourra également s'appliquer lors de travaux spéciaux à effectuer par le maître de chapelle.

6.11 Un emplacement adéquat est réservé dans l'atelier pour l'aménagement d'un bureau meublé à l'usage exclusif du comité de chapelle tel que convenu lors du renouvellement de la convention collective.

6.12 L'Employeur consent à respecter et à observer les règlements de chapelle, les dispositions de la constitution de l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques ainsi que les dispositions de la constitution du Local N41 qui ne sont pas en conflit avec cette entente. Il est convenu que les lois internationales et les règlements actuels de l'Union ne sont pas sujets à l'arbitrage et que l'interprétation de telles lois générales sera du ressort exclusif de l'Union internationale.

Les règlements de chapelle, constitution et règlements du local sont annexés aux présentes.

6.13 L'Employeur convient qu'il n'a pas le droit de s'opposer à aucun règlement adopté par le Syndicat pour la gouverne de ses membres, pourvu qu'il n'entre pas en conflit avec les conditions de la présente convention.

6.14 Sous réserve des dispositions de la convention collective, l'Employeur peut accorder un congé sans solde à un employé qui en formule la demande, aux conditions suivantes:

a) Tout employé ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an.

b) Ce congé autorisé n'est accordé qu'à la condition que l'employé qui en bénéficie ne travaille pas pendant tel congé dans une fonction similaire à celle qu'il occupait chez l'Employeur.

c) Tout employé ayant obtenu un congé aux termes de ce qui précède n'est pas éligible à l'obtention d'un autre tel congé au cours des trois (3) années qui suivent et, par la suite, tant et aussi longtemps que l'obtention de tel congé priverait un autre employé n'ayant pas encore bénéficié de la présente disposition d'obtenir le congé prévu à telle disposition.

d) La demande de tel congé doit être faite au moins trois (3) semaines avant la prise du congé.

e) Pas plus de deux (2) employés par classification à la fois peuvent bénéficier dudit congé; s'il y a plus de deux (2) demandes simultanées par classification, l'Employeur accorde le congé aux deux (2) employés ayant la plus haute priorité.

f)

f) Durant ce congé, l'employé n'acquiert aucun bénéfice tels vacances, congé mobile, etc.; à son retour, l'employé reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'il aurait eues s'il n'avait pas bénéficié des dispositions du présent article 6.14.

g) L'employé à qui l'Employeur accorde un congé sans solde, en application du présent article 6.14, peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-médicaments et d'assurance-vie pendant toute la durée de ce congé mais sujet aux deux conditions suivantes:

1. il devra, avant le début de ce congé, payer à l'Employeur le total des primes (i.e. la part de l'Employeur aussi bien que la sienne) dues pour le maintien de sa participation à ces régimes pendant toute la durée de ce congé, et

2. les compagnies d'assurance concernées devront, avant le début de ce congé, avoir confirmé par écrit à l'Employeur que le risque que ce salarié représentera à cet égard durant son absence ne sera pas plus grand que celui qu'il représentait comme employé de l'Employeur, i.e. que les activités auxquelles s'adonnera cet employé durant son congé n'auront pas pour conséquence immédiate ou future d'augmenter les primes dues pour fins de participation à ces régimes.

ARTICLE 7 - GREVE ET LOCK-OUT

7.01 L'Union reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

7.02 L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

7.03 L'Union réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout produit reçu de ou destiné à une entreprise où est en cours un lock-out décrété par ladite entreprise à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union.

Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que l'Union ait, au moins quarante-huit (48) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'entreprise en cause. Il est ainsi bien entendu que tout

travail ou produit accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté, complété ou utilisé, selon le cas.

7.04 Nonobstant les dispositions du deuxième paragraphe de la clause 7.03 du présent article, l'Union réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout produit reçu de ou destiné à une entreprise de Groupe Québécor Inc. où est en cours un lock-out décrété par l'entreprise à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union. Cependant, tout travail déjà accepté ou tout produit déjà reçu sera complété ou utilisé selon le cas.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Les avertissements qui peuvent entraîner une mesure disciplinaire sont communiqués par écrit à l'employé, à l'Union et au maître de chapelle; ces avertissements et avis comportent les motifs qui les justifient.

8.02 Lorsqu'un employé est convoqué au bureau de son contremaître pour recevoir des instructions de travail, il peut se faire accompagner d'un représentant syndical. Dans tous les autres cas, il devra être accompagné d'un représentant syndical.

8.03 L'employé peut exiger à la cessation de son emploi que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

8.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être fondée sur des incidents survenus plus de six (6) mois avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

8.05 Si un employé en fait la demande par écrit à son contremaître, ce dernier devra lui remettre un résumé écrit de son dossier disciplinaire dans les cinq (5) jours de la réception de ladite demande.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Un grief est: toute mésentente relative à l'interprétation de la présente convention, à son application de même qu'à toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

9.02 a) L'employé qui se croit lésé peut soumettre un grief, conformément à la procédure établie dans le présent article, dans les trente (30) jours de la survenance ou de la connaissance acquise par l'employé du fait donnant lieu au grief.

b) L'Union peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'elle représente sans justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

ETAPE I

9.03 Le plaignant et le représentant syndical doivent soumettre le grief au contremaître du département concerné qui rendra sa décision dans les quarante-huit (48) heures.

ETAPE II

9.04 Si la décision ne satisfait pas l'employé ou l'Union ou si la décision ne leur est pas rendue dans les quarante-huit (48) heures, ceux-ci, par l'entremise de l'Union, pourront référer le grief par écrit au directeur de production dans les sept (7) jours suivants. Ce dernier ou son représentant devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours de la réception du grief à son niveau. A défaut de réponse, l'étape III s'applique.

9.05 Le grief écrit doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et la date; il doit être signé par l'employé, sauf si le grief est déposé en vertu de 9.02 b), contresigné par le maître de chapelle et soumis au directeur de production.

ETAPE III

ETAPE III

9.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, dans les sept (7) jours qui suivent la réponse du directeur de production, l'une ou l'autre des parties peut saisir, par écrit, le comité de grief par l'intermédiaire d'un représentant de la partie adverse; ce comité est formé de deux (2) représentants désignés par l'Union et deux (2) représentants désignés par l'Employeur.

Dans les dix (10) jours qui suivent le moment où il est saisi du grief, le comité se réunit et tente de trouver une solution au grief qui lui est soumis. Dans les dix (10) jours qui suivent le jour où le comité s'est réuni ou à défaut de réunion dans les dix (10) jours qui suivent l'expiration du délai précédent, l'une ou l'autre des parties peut par avis écrit à l'autre partie porter le grief à l'arbitrage si le comité ne s'est pas réuni ou n'a pas disposé du grief à l'unanimité de ses membres dans un écrit attestant l'accord des membres du comité.

9.07 Advenant que l'Employeur ait lui-même un grief à formuler, la procédure débutera à l'étape II. L'Employeur devra se conformer aux délais prévus en 9.02.

9.08 Si l'Union a un grief collectif à soumettre, elle pourra le faire au niveau de l'étape II, soit celle du directeur de production.

9.09 Tout défaut d'observance par le plaignant de toutes les formalités prévues à la procédure de grief, y compris les délais, entraînera le rejet automatique et définitif du grief. Les parties pourront d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai. L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais et formalités prévus dans le présent article.

9.10 L'arbitre sera choisi d'un commun accord entre les parties; à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec de désigner un arbitre.

9.11 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions, ni d'y ajouter quoi que ce soit.

9.12 Dans les griefs concernant les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre aura le droit, soit de maintenir la décision de l'Employeur ou d'ordonner à l'Employeur de réinstaller le salarié concerné, avec ou sans perte de salaire ou de rendre toute autre décision équitable.

9.13 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, l'Union et l'employé en cause.

9.14 Tout règlement de grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, lie l'Employeur, l'Union et l'employé en cause. Ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les parties.

9.15 Les frais, honoraires de l'arbitre et autres frais communs sont payés à parts égales par l'Employeur et l'Union.

9.16 Dans les cas de grief concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.17 Les rencontres du comité de grief prévues au paragraphe 9.06 qui précède ont lieu, si possible, durant les heures de travail.

ARTICLE 10 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 a) Advenant que l'Employeur décide de procéder à des changements technologiques et que ces changements technologiques soient susceptibles d'être la cause immédiate, directe et nécessaire de la mise à pied d'employés réguliers alors à son service, il en avise l'Union quatre-vingt-dix (90) jours avant, mais jamais moins de soixante (60) jours avant la mise en application des changements technologiques, et sur demande écrite de l'Union dans les quinze (15) jours dudit avis, rencontre ses représentants dans le but:

1. d'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir ces changements technologiques quant aux emplois d'employés réguliers alors au service de l'Employeur;

2. de déterminer les mesures de formation, d'entraînement ou de recyclage pouvant être prises dans les circonstances, ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir ensemble.

b)

b) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est: l'installation d'équipement automatique ou électronique nouveau ou le changement dans l'équipement susceptible de modifier de façon significative les procédés de travail ou les conditions de travail des employés.

10.02 Si un changement technologique tel que défini à l'article 10.01 b) est mis en application alors qu'il ne s'est pas écoulé soixante (60) jours depuis l'envoi de l'avis à l'Union, l'Employeur ne peut faire aucune mise à pied visée par l'article 10.01 a) avant l'expiration dudit délai de soixante (60) jours.

10.03 Si un changement technologique a pour effet immédiat, direct et nécessaire une réduction de personnel régulier, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède à telle réduction de la façon suivante et accorde l'indemnité ci-après mentionnée:

a) ladite réduction de personnel se fait en conformité des dispositions de l'article 12, sauf entente contraire entre les parties;

b) une indemnité de séparation est accordée à raison d'une (1) semaine de salaire par période de six (6) mois d'emploi régulier depuis la dernière date d'entrée à l'emploi de l'Employeur, telle indemnité ne devant pas dépasser un maximum de cinquante-deux (52) semaines;

c) seuls sont qualifiés aux fins de recevoir telle indemnité de séparation les employés réguliers travaillant pour l'Employeur à la date de la signature de la présente convention;

d) ladite indemnité est payée par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre correspondant au nombre de semaines accordées; la première desdites allocations est payable une (1) semaine après le départ de l'employé et ainsi jusqu'à complet paiement des sommes accordées.

Ladite indemnité est versée sous forme de paiement forfaitaire à l'employé, à l'un ou l'autre des moments qui suivent, à son choix:

1. lors de sa mise à pied, s'il renonce à ses droits d'ancienneté;

2. à l'expiration du délai pendant lequel il a droit à cette indemnité;

3. à l'expiration de la période pendant laquelle il a droit à l'assurance-chômage;

4. ultérieurement, mais jamais plus tard que la cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit sa mise à pied.

e) si l'employé est rappelé au travail pour un emploi régulier avant le paiement de toutes les allocations prévues, lesdites allocations cessent immédiatement d'être dues; si, suite à ce rappel, l'employé revient au travail et est subséquemment mis à pied à nouveau, il reçoit le solde des allocations à son crédit; de plus, advenant que cette nouvelle mise à pied en est une visée par le paragraphe premier de l'article 10.01, l'employé a droit à des allocations additionnelles correspondant à sa dernière période d'emploi régulier, étant bien entendu que le total des allocations hebdomadaires versées et à verser ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Il est bien entendu que le fait d'agir comme substitut ne constitue pas un rappel au travail visé par le paragraphe premier du présent alinéa e);

f) les employés qui doivent être mis à pied selon le présent article sont avertis quatre (4) semaines avant la date fixée pour leur mise à pied.

10.04 Aucun employé régulier au service de l'Employeur en date du 31 décembre 1979 ne sera mis à pied par suite de changements technologiques.

10.05 Dans les cas de mises à pied d'apprentis faites en vertu du présent article, l'Employeur accepte que l'apprentissage soit considéré comme poursuivi sans interruption si un apprenti désire demeurer sur la liste des employés. Cette règle ne vaut que si l'interruption est d'une durée moindre que deux (2) mois ou si le comité conjoint d'apprentissage en décide autrement.

ARTICLE 11

ARTICLE 11 - ANCIENNETE ET PRIORITE

11.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des bénéfices marginaux prévus à la présente convention.

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

a) les vacances annuelles;

b) les jours fériés;

c) les congés spéciaux;

d) les absences motivées pour cause de maladie ou d'accident d'une durée inférieure à vingt-quatre (24) mois;

e) les absences causées par des accidents de travail ou maladies industrielles;

f) les absences avec ou sans solde accordées en conformité avec les dispositions de la convention collective (tel qu'absence pour travail syndical), sous réserve de l'article 16.11.

g) toutes autres absences ou congés sans solde accordés en conformité avec les dispositions de l'article 6.14.

11.03 L'ancienneté est maintenue mais cesse de s'accumuler dans les cas suivants:

a) pendant la période de mise à pied d'un employé régulier;

b) pendant toute période d'absence motivée pour cause de maladie ou d'accident d'une durée de vingt-quatre (24) mois ou plus.

11.04 L'ancienneté et la priorité se perdent dans les cas suivants:

a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;

b) lorsque l'employé est congédié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre l'Union et l'Employeur;

c)

c) lorsqu'un employé mis à pied ne donne pas de réponse, lorsque rappelé pour travail régulier par courrier recommandé à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis de rappel et ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de rappel, à moins qu'il n'ait obtenu de l'Employeur un délai supplémentaire; copie de l'avis de rappel est transmise à l'Union et au maître de chapelle;

d) lorsque la mise à pied de l'employé a une durée de plus de dix-huit (18) mois.

11.05 La priorité signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans l'une ou l'autre des classifications des départements suivants: préparation, presses, expédition et routier. Dans les départements où il y a un régime d'apprentissage, les compagnons et les apprentis constituent des groupes de priorité séparés.

11.06 La priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique de la façon et pour les fins suivantes:

A l'intérieur de la classification de travail:

a) pour le choix d'équipe lorsque les heures de travail sont modifiées;

b) pour la réclamation du travail avec de nouvelles équipes;

c) pour le choix dans la cédule de vacances, ceci à l'intérieur du quart de travail (shift) et de l'équipe où se situe l'employé;

d) dans le cas de réduction de personnel dans la classification.

11.07 Le document ci-joint à titre d'Annexe "F" indique l'ancienneté et la priorité de tous les employés régis par la présente convention à la date de sa signature.

11.08 Sauf dans les cas des apprentis, la priorité accordera, une fois par année, durant le mois de mai, le choix des heures de travail, qu'il y ait ou non changement d'heures de travail, des nouvelles équipes ou de changement dans l'effectif du personnel. Le choix ainsi fait sera en vigueur à compter du premier lundi de septembre.

ARTICLE 12

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE MISE A PIED

12.01 Advenant une diminution d'effectifs à l'intérieur d'une classification ou d'un département, les employés seront affectés dans l'ordre inverse de leur priorité de telle sorte que les moins anciens seront touchés les premiers.

12.02 a) Advenant tout événement prévu au paragraphe 12.01, l'Employeur devra aviser les employés concernés et l'Union au moins deux (2) semaines à l'avance.

b) L'Employeur peut faire une mise à pied temporaire dans les cas de force majeure: inondation, panne d'électricité, difficultés ouvrières dans les transports, chez les producteurs et fournisseurs ou toute autre cause n'étant pas sous son contrôle, et les employés touchés par cette mise à pied temporaire recevront plein salaire pour une période maximum de cinq (5) jours comme compensation d'une telle mise à pied.

c) Par ailleurs, dans les cas de sinistre, tels qu'inondation, incendie ou panne d'électricité, l'employé mis à pied temporairement en application de l'article 12.02 b) aura droit de recevoir l'allocation additionnelle prévue à l'article 12.03, après l'expiration de la période maximum de cinq (5) jours prévue audit article 12.02 b) et ce, aux conditions et selon les modalités spécifiées à cet article 12.03.

12.03 Tout employé régulier mis à pied pour réduction de travail a droit de recevoir de l'Employeur une allocation additionnelle aux prestations qu'il reçoit de la Commission d'assurance-chômage.

1. Eligibilité

a) Il doit avoir complété au moins six (6) mois de service effectif continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied;

b) il doit recevoir des prestations de la Commission d'assurance-chômage.

2. Montant de l'allocation additionnelle

a) L'allocation additionnelle comble la différence entre les prestations reçues de l'assurance-chômage et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier brut lors de sa mise à pied;

b)

b) cette allocation additionnelle est réduite de toute somme d'argent gagnée par l'employé pendant la période prévue au paragraphe 3 de la présente clause;

c) en aucun cas cette allocation ne doit excéder soixante-quinze dollars ($75) par semaine.

3. Durée de l'allocation additionnelle

a) L'employé a droit à trois (3) semaines d'allocation additionnelle par année complète de service effectif et à une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année;

b) cependant, l'allocation cesse d'être payée à l'employé dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:

1° l'employé cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;

2° l'employé est rappelé au travail par l'Employeur;

3° l'employé a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus en vertu de l'alinéa 3 a) ci-avant.

4° l'employé a reçu pendant seize (16) semaines l'allocation additionnelle.

4. L'employé qui a déjà bénéficié du paiement d'allocation additionnelle et qui est rappelé pour un emploi régulier n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de précédentes mises à pied.

5. L'Employeur remettra à l'employé, à l'Union et au maître de chapelle, un compte-rendu écrit des crédits d'allocation additionnelle auxquels l'employé a droit.

6. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 b) de 12.03, l'employé peut bénéficier des prestations du présent régime pendant les délais de carence prévus par la Commission d'assurance-chômage.

7. L'Employeur s'engage à enregistrer ce régime de prestations additionnelles aux prestations d'assurance-chômage auprès de la Commission d'assurance-chômage.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL ET SALAIRES

13.01 Les salaires seront payés par chèque chaque semaine pour les heures effectivement travaillées et apparaissant comme telles à la carte de pointage de chaque employé.

13.02 Le calcul du salaire se fera sur la base du taux horaire.

13.03 Les chèques seront distribués dans des enveloppes au plus tard le mercredi soir pour les équipes de soir et de nuit et le jeudi avant-midi pour l'équipe de jour.

13.04 L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à vingt dollars ($20) qui aurait été oublié sur la paie d'un employé.

13.05 Le même salaire devra être payé pour le même travail aux employés des deux sexes.

13.06 Les classifications de travail et les salaires apparaissent à l'Annexe "E" de la présente convention.

13.07 Après consultation avec le maître de chapelle ou l'un de ses assistants, le contremaître peut transférer un employé du département de l'expédition, de département (expédition-presses), classification ou fonction. Cependant, les transferts en vertu du présent article doivent être limités aux suivants: le contremaître pourra transférer un assistant-expéditeur comme expéditeur et inversement; le contremaître pourra transférer un expéditeur ou un assistant-expéditeur régulier comme manutenteur. Il est entendu que l'employé ainsi transféré touche le taux le plus élevé entre son salaire régulier et celui de l'emploi qu'il occupe temporairement.

13.08 L'Employeur s'engage à mettre sur la paie des employés le cumulatif hebdomadaire de tous les gains payés et gagnés durant l'année.

ARTICLE 14 - DUREE DU TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 La semaine de travail sera de trente-sept heures et demie (37½) divisées en cinq (5) jours consécutifs de sept heures et demie (7½) consécutives de travail, sans compter la demi-heure (½) de repas.

14.02 a) Le travail de l'équipe de jour, pour tous les employés est cédulé de 8h le matin à 4h de l'après-midi, du lundi au vendredi, et rémunéré au taux de l'équipe de jour.

b) Le travail de l'équipe de l'après-midi, pour tous les employés, est cédulé de 4h de l'après-midi à minuit, du lundi au vendredi, et rémunéré au taux de l'équipe de l'après-midi.

c) Le travail de l'équipe de nuit, pour tous les employés, est cédulé de minuit à 8h le matin, du lundi soir à minuit au samedi à 8h et rémunéré au taux de l'équipe de nuit.

14.03 Tout employé qui n'est pas attitré à une équipe régulière permanente telle que définie aux articles 14.02 a), b) et c), sera considéré comme faisant partie d'une équipe de chevauchement et sera rémunéré comme tel.

14.04 Tous les employés travaillant le dimanche à la production d'un quotidien seulement, travaillent le nombre d'heures stipulé dans l'article 14 ce jour-là et reçoivent une prime de vingt-cinq pour cent (25%) du taux de salaire convenu pour l'équipe de nuit. Les heures ne seront pas moins d'une unité complète, situées entre 4h de l'après-midi le dimanche et 8h du matin le lundi.

14.05 Les employés travaillant à la production d'un quotidien le dimanche suivent une rotation selon une cédule fixée par le comité de chapelle pour cette unité de travail additionnelle, cette cédule deviendra obligatoire seulement quand le nombre de volontaires sera insuffisant.

14.06 a) Les employés travaillant à la production d'un quotidien le dimanche entre les heures de 4h p.m. allant jusqu'à 8h a.m. le lundi matin travaillent seulement à la production de ce quotidien. Une fois terminée la production requise dans chaque département, ces employés ont la permission de partir sans perdre de salaire.

Tout

Tout travail exécuté en sus de la production d'un quotidien est payé au taux de salaire de surtemps.

b) Dans l'éventualité d'un autre quotidien, l'Employeur s'engage à employer une deuxième équipe (crew) après entente entre les deux parties.

14.07 Quand un employé passe d'une équipe à une autre à la demande de l'Employeur, en conformité avec les dispositions de la convention collective, l'employé ne perd pas de salaire par suite de perte de temps causée par ce changement au cours d'une semaine.

14.08 a) L'Employeur peut changer les heures de début et de fin des équipes régulières de travail mais dans chacun des cas il doit en aviser le maître de chapelle par écrit sept (7) jours avant sa mise en vigueur.

b) L'Employeur peut changer le nombre d'équipes régulières de travail mais dans chacun des cas il doit en aviser le maître de chapelle par écrit sept (7) jours avant sa mise en vigueur.

c) Dans l'éventualité de réduction des équipes régulières établies aux articles 14.02 et 14.03, toute équipe régulière travaillant une unité complète de travail entre 7h a.m. et 6h p.m. sera considérée comme équipe de jour et toute équipe régulière travaillant une unité partielle ou complète entre 6h p.m. et 7h a.m. sera considérée comme équipe de nuit. Toutefois, avant l'établissement de telles équipes, l'Employeur rencontre le comité de chapelle pour en discuter et en venir à une entente.

14.09 Si un employé travaille sur plus d'une équipe régulière au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il est réputé appartenir à l'équipe régulière sur laquelle il travaille et tout le temps qu'il travaille avant ou après l'heure régulière de cette équipe est considéré comme du surtemps.

14.10 a) Un employé affecté par un changement de son équipe régulière est avisé sept (7) jours à l'avance d'un tel changement par le contremaître de son équipe. Toutefois, le maître de chapelle ou un de ses assistants devra en être avisé préalablement par le contremaître ou le surintendant.

b) Un employé affecté par un changement temporaire de son équipe pour au plus une (1) semaine et ce, en cas d'urgence seulement, est avisé douze (12) heures à l'avance d'un tel changement. Toutefois, le maître de chapelle ou un de ses assistants devra en être avisé préalablement par le contremaître de cet employé.

14.11 a) Une période de repas est accordée à un moment raisonnable au cours de chaque équipe (quart) de travail, le moment raisonnable signifie au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures après le début du travail de chaque équipe.

b) Tout employé appelé à faire trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son unité régulière de travail aura droit à une période maximum de quinze (15) minutes de lunch sans perte de salaire. Ce privilège s'applique aux heures de travail de la semaine régulière.

14.12 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une (1) heure est accordée. La période de repas ne compte pas pour le travail de l'équipe.

14.13 Les employés tenus de travailler durant toute leur période de repas ou une partie de celle-ci sont payés au taux de surtemps.

14.14 Les employés qui sont tenus de se présenter au travail ou de commencer à travailler doivent recevoir la paie prévue pour la durée de l'unité de travail régulière à laquelle ils sont censés travailler.

14.15 Les employés qui doivent quitter leur travail pour des raisons personnelles d'urgence et qui ne terminent pas leurs heures de travail de l'équipe sont payés pour l'unité complète.

Toutefois, en tout temps, les motifs d'absence pourront être vérifiés par l'Employeur et l'Union.

14.16 Les employés qui quittent le travail pour des raisons de maladie ne pourront réclamer le paiement des heures qui restent à leur unité de travail, sous réserve des dispositions de 19.04.

14.17 Il est entendu que le travail régulier du samedi devant être d'une durée d'au moins trois (3) mois, pour un quotidien ou un hebdomadaire seulement et ne pouvant pas être fait un autre jour. Les heures pourront être fixées entre 7h a.m. et 6h p.m. pour l'équipe de jour et entre 6h p.m. et 7h a.m. pour l'équipe de nuit. Les employés seront rémunérés au taux de temps et demi du taux de nuit pour l'unité complète de travail. Une fois ce travail terminé, l'employé pourra quitter les lieux sans perte de salaire. Toutefois, l'employé ayant travaillé sur une de ces équipes ne sera pas tenu de prendre un congé additionnel durant la semaine. Tout travail autre que celui concerné sera rémunéré au taux de surtemps.

14.18 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières prévues dans la présente convention collective est considéré comme des heures supplémentaires et sera payé comme tel: temps et demi pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite.

Lorsqu'un membre des équipes de jour aura à se présenter au travail à une heure matinale, il devra en être avisé cinq (5) heures à l'avance, lorsque la chose est possible. Ce service ne peut être commandé et est sur une base volontaire.

14.19 Aucun apprenti n'aura la priorité de faire du surtemps sur un compagnon, sauf dans les cas où une équipe complète est nécessaire.

14.20 Tout travail effectué le samedi à partir de 8h a.m. au lundi 8h a.m. est payé au taux double, sauf sous réserve des articles 14.04 et 14.17.

14.21 Les employés qui sont demandés pour travailler le samedi ou le dimanche sont payés pour les heures qu'ils travaillent ou quatre (4) heures, selon ce qui est le plus élevé, au taux de surtemps sauf sous réserve des articles 14.04 et 14.17.

14.22 Tout le surtemps est payé au complet et les employés ne sont pas tenus de prendre des congés pour compenser le surtemps.

14.23 Une liste de temps supplémentaire sera tenue et affichée, par le représentant syndical, dans chaque département.

14.24 Tout employé rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de travail à taux de surtemps applicable. Cependant, ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail de l'employé et qu'il y a continuité.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES

15.01 Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou, également, les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et l'Union, s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Lendemain ou veille de Noël
- Noël
- Lendemain ou veille du Jour de l'An
- Un (1) congé mobile (En 1981, un (1) congé mobile additionnel sera accordé, soit un total de deux (2) congés mobiles et, en 1983, un (1) autre congé additionnel sera accordé, soit un total de trois (3) congés mobiles). L'employé pourra prendre ces congés moyennant un avis de cinq (5) jours à son contremaître. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) tel congé par classification, par équipe, par jour. Advenant qu'il y ait plus d'un employé de la même équipe, de la même classification qui demande un congé, le même jour, ledit congé ira à l'employé prioritaire. Seuls les employés ayant ~~un (1) an ou plus de service continu au 1er mai de chaque année ont droit à ces congés mobiles.~~ complété leur période de probation ont droit à ces congés mobiles.

R.A. A.D.

15.02 L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de congé y compris les primes.

Toutefois, si le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé ou durant ses vacances ou si l'employé est requis de travailler lors d'un tel congé, il a droit, soit à l'indemnité de congé, soit à une journée de congé reportée au choix de l'employé. S'il n'y a pas entente entre l'employé

et l'Employeur quant à la date où doit être prise cette journée de congé reportée dans les douze (12) mois qui suivent l'occurrence de ce congé, il est alors remboursé en argent. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) congé reporté par classification, par équipe, par jour.

15.03 L'Employeur fixe, au moins sept (7) jours avant la fête, après consultation avec le maître de chapelle, le jour où est chômé chacun des jours fériés; le jour férié est chômé le jour même de la fête fériée dans la mesure du possible; sinon le jour férié est chômé le vendredi précédant ou le lundi suivant cette fête. Si l'employé est requis de travailler le jour férié, il a droit à l'indemnité du congé en plus d'être rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées ce jour férié, à moins que son congé ne soit chômé le vendredi précédant ou le lundi suivant le jour férié.

15.04 Pour bénéficier d'un congé ci-haut, l'employé doit avoir été au travail l'unité complète de travail régulière précédant et l'unité complète de travail régulière suivant le congé ou en absence autorisée. L'unité de travail régulière ci-haut mentionnée signifie l'unité de travail devant être normalement travaillée par l'employé en cause.

Néanmoins, l'employé a droit à l'indemnité de congé s'il est absent l'une des unités de travail ou les deux unités de travail ci-haut mentionnées pour les raisons suivantes:

- absences pour cause de maladie ou d'accident, ceci durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier de telles absences;

- congés spéciaux, vacances;

- autorisation de l'Employeur avec mention de non perte d'indemnité;

- absences pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail.

ARTICLE 16

ARTICLE 16 - CONGES SPECIAUX

16.01 a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.

b) Si le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant qu'un employé est en vacances annuelles, cet employé aura droit de reporter le congé de décès auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances annuelles immédiatement après la fin de ses vacances annuelles.

16.02 Dans le cas de décès du père ou de la mère, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables à compter du décès.

16.03 Dans le cas de décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre, de la bru, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès.

16.04 Dans le cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.

Dans le cas du décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.

16.05 Dans le cas de distance considérable et/ou dans le cas d'affaires à régler confiées à l'employé, celui-ci pourra s'absenter sans solde avec un maximum de cinq (5) jours ouvrables en plus des provisions des articles 16.01, 16.02, 16.03, 16.04.

16.06 A l'occasion du mariage de l'employé, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée.

16.07 A l'occasion du mariage d'un fils, d'une fille, une (1) journée de congé payée sera accordée.

16.08 Lors de la naissance d'un enfant, lors de la naissance d'un enfant mort-né, lors de l'adoption légale d'un enfant, lors d'un avortement thérapeutique ou lors d'une fausse-couche, une (1) journée de congé payée sera accordée.

16.09 Pour bénéficier des dispositions des articles 16.03 à 16.08, l'employé doit:

a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail;

b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé, si l'Employeur l'exige.

16.10 a) L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit le salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées au cours de sa période d'absence, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel, moins les montants d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin.

b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à l'article 16.10 a), l'employé doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la cour, fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin.

c) Si un employé assigné à l'équipe de l'après-midi doit être présent à la cour en application du présent article, il pourra s'absenter lors de son unité de travail la journée même où il doit être présent à la cour. Si un employé assigné à l'équipe de nuit doit être présent à la cour en application du présent article, il pourra s'absenter lors de son unité de travail précédant immédiatement ou suivant immédiatement la journée où il doit être présent à la cour. L'employé ne sera alors payé, en conformité avec les dispositions du présent article, que pour l'unité de travail dont il sera absent.

16.11 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:

a) l'Employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque semaine de paie;

b) le cas échéant, l'Employeur prélève du chèque de paie de ce salarié sa contribution à la caisse de retraite;

c) dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte, l'Union rembourse à l'Employeur les sommes suivantes:

1. le salaire du salarié libéré;

2. la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime, s'il y a lieu;

3. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des rentes du Québec;

4. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'assurance-maladie du Québec;

5. la cotisation versée par l'Employeur à la Commission d'assurance-chômage;

6. les cotisations versées par l'Employeur à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et à la Commission des normes minimales de travail;

7. les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective.

16.12 a) L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale et du mandat si l'employé est élu. La période électorale, pour les besoins de cette clause, s'étend de la date de mise en candidature officielle jusqu'au lendemain de l'élection.

b)

b) Durant ce congé, l'employé n'acquiert aucun bénéfice tels vacances, congé mobile, etc.; à son retour, l'employé reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'il aurait eues s'il n'avait pas bénéficié de ce congé sauf l'exception suivante: si l'employé est élu, il ne reprend, à son retour, que l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ pour ce congé.

ARTICLE 17 - CONGES DE MATERNITE

17.01 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire, dès qu'elle connaît son état, un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

Les modalités de prise de congé s'établissent comme suit:

a) l'employée enceinte peut cesser de travailler en aucun temps au cours de sa grossesse, sur certificat de son médecin traitant, mais elle doit automatiquement cesser de travailler dans le courant du septième (7e) mois de sa grossesse, i.e. entre le cinquante-sixième (56e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant la date probable de l'accouchement.

L'Employeur se réserve toutefois le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

b) sous réserve de ses droits selon l'article 11, l'employée doit reprendre son travail entre le quarante-deuxième (42e) et le soixantième (60e) jour suivant l'accouchement et produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier; ce certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux, par le médecin de l'Employeur;

c) si l'employée ne revient pas au travail dans le délai prévu à l'alinéa b) ci-haut, elle perd son ancienneté et son contrat de travail avec l'Employeur est ainsi automatiquement rompu, à moins qu'elle n'ait obtenu un congé sans solde en vertu de 6.14.

Il est toutefois bien entendu que l'employée avisant l'Employeur au cours du délai ci-haut de son impossibilité de reprendre son travail régulier dans ledit délai, ceci à cause de maladie,

devient

devient, dès la date de cet avis, ou à l'expiration des prestations de l'assurance-chômage s'il y a lieu, considérée en absence-maladie et est ainsi soumise aux dispositions de la présente convention relatives à semblable absence.

d) L'employée qui a donné naissance à un enfant et qui au début de son congé de maternité a un (1) an de service pour l'Employeur, reçoit dans les quinze (15) jours de son retour au travail une indemnité égale à $25 par semaine de congé de maternité qu'elle a utilisée suivant les dispositions du présent article et ce, pour un maximum de quinze (15) semaines. En acceptant de recevoir cette indemnité, l'employée s'engage à demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une période de six (6) mois après son retour au travail. Si elle quitte son travail avant l'expiration de ce délai, elle doit rembourser l'indemnité reçue. Cette disposition ne s'applique qu'aux employées dont le congé de maternité débutera après l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

ARTICLE 18 - VACANCES

18.01 Tout employé ayant au 1er mai de l'année moins d'un (1) an de service continu, a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines.

18.02 a) Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans à droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours neuf (9) ans de service continu mais moins de vingt (20) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours vingt (20) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

b)

b) A compter du ler mai 1982, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours huit (8) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours dix-neuf (19) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

c) A compter du ler mai 1983, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours huit (8) ans de service continu mais moins de dix-huit (18) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours dix-huit (18) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

18.03 Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux formules suivantes:

a) au taux en vigueur au moment où les vacances sont prises;

b) quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pendant la période de référence pour les deux (2) premières semaines de vacances auxquelles un employé peut avoir droit. La troisième, la quatrième ou la cinquième semaine de vacances sont payées au taux en vigueur au moment où les vacances sont prises.

18.04 a) C'est la durée du service continu au 30 avril de l'année qui constitue le barème pour la fixation des vacances payées.

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.

b) Les vacances auxquelles un employé a droit doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er mai, sous réserve des dispositions qui suivent.

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

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

18.06 a) Le contremaître déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément et ce, durant les cinquante-deux (52) semaines de l'année, en tenant compte des recommandations qui pourraient lui être faites par les représentants de l'Union.

b) Toutefois, en ainsi déterminant ce nombre d'employés en application du paragraphe a) ci-avant, le contremaître devra s'assurer qu'un minimum de 10% des employés par classification, par équipe, par jour, puissent prendre leurs vacances annuelles simultanément. Les dispositions du présent paragraphe b) ne s'appliquent pas durant la période de vacances estivales car, pour ce qui est de cette période, seules les dispositions de l'article 18.05 s'appliqueront.

c) Si le nombre d'employés qui auraient droit de prendre leurs vacances annuelles simultanément, en application du pourcentage établi au paragraphe b) ci-avant, arrive à une fraction, le nombre d'employés sera arrondi à l'unité entière la plus proche.

18.07

18.07 La cédule des vacances annuelles devra être préparée par le contremaître au plus tard le 1er avril de chaque année.

a) Au plus tard le 30 avril, les employés doivent, par l'entremise du maître de chapelle, faire connaître à l'Employeur leur préférence pour leurs vacances à être prises pendant la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 mai.

b) Au plus tard le 30 août, les employés doivent, par l'entremise du maître de chapelle, faire connaître à l'employeur leur préférence pour leurs vacances à être prises en dehors de la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 septembre.

18.08 Conformément au sous-paragraphe c) de l'article 11.06, l'ordre de priorité des employés déterminera la préséance pour le choix des vacances.

18.09 Tout employé malade qui, au temps fixé pour ses vacances, n'a pas encore obtenu du médecin autorisation de travailler, a droit de prendre ses vacances en un autre temps dont il convient avec l'Employeur et l'Union; il en est de même pour l'employé qui, au temps fixé pour ses vacances, a été convoqué pour agir comme candidat-juré, juré ou témoin durant la période de telles vacances.

18.10 a) Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 a):

- moins de trois (3) ans: 4%

- trois (3) ans et moins de neuf (9) ans: 6%

- neuf (9) ans et moins de vingt (20) ans: 8%

- vingt (20) ans et plus: 10%

En cas de décès tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

b)

b) A compter du ler mai 1982, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 b):

- moins de trois (3) ans: 4%

- trois (3) ans et moins de huit (8) ans: 6%

- huit (8) ans et moins de dix-neuf (19) ans: 8%

- dix-neuf (19) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

c) A compter du ler mai 1983, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 c):

- moins de trois (3) ans: 4%

- trois (3) ans et moins de huit (8) ans: 6%

- huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans: 8%

- dix-huit (18) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

18.11 a) Les employés reçoivent leur paie de vacances quarante-huit (48) heures avant leur départ.

b) La paie de vacances des substituts sera distribuée le 15 mai de chaque année.

18.12 Une fois la liste des vacances affichée, si un employé désire changer ses vacances pour cause, il devra y avoir entente entre le maître de chapelle, le contremaître et l'employé concerné.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Le programme de prévoyance collective (assurance-groupe - régime de rentes) actuellement en vigueur est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.

Tout employé embauché avant le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme pourra adhérer audit programme.

Tout employé embauché après le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme doit, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux exigences du programme, adhérer audit programme.

19.02 Tout employé participant au programme de prévoyance collective de Groupe Québécor Inc. aura droit de recevoir de l'Employeur:

a) 90% de son salaire régulier brut à compter de la première journée d'absence s'il est hospitalisé ou s'il est invalide suite à un accident (excluant accident de travail) pour les périodes prévues aux paragraphes b), c) ou d) du présent article.

b) 90% de son salaire régulier brut, à compter de sa deuxième journée d'absence maladie pour les employés ayant six (6) ans de service ou plus, au 1er septembre de l'année courante, pour une période n'excédant pas vingt-six (26) semaines.

c) 90% de son salaire régulier brut, à compter de sa troisième journée d'absence maladie pour les employés ayant trois (3) ans de service et moins de six (6) ans, au 1er septembre de l'année courante, pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines.

d) 90% de son salaire régulier brut à compter de sa quatrième journée d'absence maladie pour les employés ayant moins de trois (3) ans de service au 1er septembre de l'année courante, pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines.

e) Lorsque les périodes stipulées aux paragraphes b), c) et d) du présent article sont écoulées, le programme de prévoyance collective de Groupe Québécor Inc. entre en vigueur tel que stipulé dans ledit contrat d'assurance.

19.03

19.03 En aucun cas les dispositions de l'article 19.02 ne donnent à l'employé le droit de recevoir de l'assureur seul ou de l'assureur et de l'Employeur, plus que l'équivalent de 90% de son salaire régulier brut.

19.04 Pour les fins d'application de cet article, dans le cas où un employé quitte le travail pour raisons de maladie, les délais de carence commenceront à compter du départ de l'employé. Si des ajustements concernant le paiement des journées de maladie prévu à l'article 19.02 sont nécessaires, ils seront effectués au retour de l'employé au travail.

19.05 Le versement des indemnités prévues en 19.02 sera fait sur une base hebdomadaire.

19.06 L'Employeur convient de fournir à l'Union, une fois pendant la durée de la présente convention collective, copie de tous contrats d'assurance (à l'exclusion du fonds de pension) en vertu desquels les employés sont protégés.

ARTICLE 20 - APPRENTIS

20.01 L'échelle minimum de salaire pour les apprentis et la durée de l'apprentissage sera déterminée à l'Annexe "E" de la présente convention.

20.02 Les apprentis auront droit à la même protection que les compagnons et seront régis par les mêmes règlements d'atelier, les mêmes conditions et heures de travail, sans toutefois avoir aucune priorité sur un compagnon.

20.03 Un comité conjoint d'apprentissage comprenant un nombre égal de représentants de l'Union et de l'Employeur sera constitué par les parties à cette entente. Toutes les stipulations de cette entente touchant les apprentis seront assujetties aux directives de ce comité qui assumera le contrôle et le choix des apprentis et sera investi des pouvoirs et de l'autorité lui permettant de mettre en vigueur toutes les conditions comprises dans ces stipulations. Advenant le cas où le comité ne pourrait s'entendre sur une question, le cas sera soumis au comité de grief prévu à l'article 9 puis éventuellement à un arbitre et la décision de tel arbitre sera finale et liera les deux parties.

20.04

20.04 Les apprentis seront enregistrés à l'Union et compléteront un apprentissage de quatre (4) ans (sauf qu'autrement prévu par les lois de l'U.I.C.G. à la date de la signature), avant d'être admis comme compagnons. Les étapes de formation et le taux horaire de l'apprenti pourront être accélérés ou retardés par le comité conjoint d'apprentissage selon le progrès accompli par l'apprenti et la durée de son apprentissage pourra être modifiée en conséquence.

20.05 Le comité d'apprentissage recommandera l'adhésion d'un apprenti à l'Union dans les quarante-cinq (45) jours oeuvrés à compter du début de sa période d'apprentissage ou mettra fin à son apprentissage dans ce même délai.

20.06 Le nombre d'apprentis que l'Employeur peut avoir à son service est gouverné par les proportions ci-après:

Département de la préparation

- pour les deux (2) premiers compagnons: un (1) apprenti;
- pour chaque groupe additionnel de cinq (5) compagnons: un (1) apprenti;
- quand quatre (4) apprentis sont employés: un (1) apprenti additionnel pour chaque groupe additionnel de dix (10) compagnons.

Département de l'expédition

- un (1) apprenti pour chaque groupe de cinq (5) compagnons.

Département des presses

- un (1) apprenti pour chaque groupe de six (6) compagnons.

20.07 Le contremaître et le maître de chapelle devront voir à ce que les apprentis aient toute l'opportunité d'apprendre leur métier. Aussitôt qu'un apprenti démontrera qu'il a l'expérience nécessaire pour exécuter le travail prévu dans le programme de formation, il devra être transféré à une autre phase du programme, afin de lui permettre d'apprendre toutes les phases du métier.

20.08

20.08 Le comité conjoint d'apprentissage doit établir un programme de formation pour les apprentis. Ce programme comprendra une formation approfondie sous les directives de compagnons dans toutes les étapes de formation. Le comité conjoint d'apprentissage a l'autorité de varier les programmes de formation de façon à faire face aux problèmes soulevés par la diversité de l'équipement et a l'autorité de transférer temporairement les apprentis d'une étape de formation à une autre afin de satisfaire aux exigences d'une formation aussi complète que possible, en tenant compte des capacités des apprentis.

20.09 Un apprenti ne peut détenir de priorité que conformément aux règlements de l'Union.

20.10 Il est convenu que l'Employeur n'est tenu de remercier de ses services aucun apprenti à son emploi à la date de signature des présentes qui serait en trop si les proportions ci-haut étaient appliquées; cependant, advenant une réduction du personnel les apprentis sont mis à pied avant les compagnons, ceci jusqu'à ce que lesdites proportions soient respectées. Il est également entendu que l'Employeur ne peut ajouter de nouveaux apprentis jusqu'à ce que les proportions prévues à l'article 20.06 soient atteintes, sauf si l'Union ne peut fournir la main-d'oeuvre requise dans les délais prescrits à l'article 2 a) de la présente.

20.11 Un apprenti qui suit des cours pendant les heures de travail ne subira aucune perte de salaire et ne sera pas tenu de remettre ses heures à l'Employeur s'il est autorisé à suivre ces cours par le comité conjoint d'apprentissage.

20.12 Lorsqu'un apprenti a terminé son apprentissage, il accédera au statut de compagnon. Il est de plus convenu que l'Employeur donne l'opportunité à l'apprenti prioritaire d'être reconnu compagnon, selon les décisions du comité conjoint d'apprentissage, avant d'embaucher un nouveau compagnon que les proportions prévues à l'article 20.06 soient atteintes ou pas.

ARTICLE 21

ARTICLE 21 - SECURITE ET SANTE

21.01 a) L'Employeur s'engage à fournir, sans frais, les articles suivants aux employés du département des presses:

1. gants de caoutchouc;
2. protecteurs pour les oreilles;
3. uniformes, selon la pratique actuelle;
4. souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de $30 par année ($35 par année à compter du 1er mai 1981) sur présentation de la facture d'achat par l'employé. Le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

b) L'Employeur s'engage à fournir, à compter du 1er mai 1981, sans frais aux employés du département de l'expédition autres que les employés occasionnels, des souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de $35 par année sur présentation de la facture d'achat par l'employé; le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

21.02 Lorsqu'un article mentionné à l'article 21.01 est devenu inutilisable à cause de l'usure ou d'un bris, l'Employeur s'engage à le remplacer immédiatement.

L'Employeur instituera et maintiendra les mécanismes nécessaires en vue de protéger la santé et la sécurité de ses employés. De plus, les employés coopéreront dans la mesure du possible à l'implantation de ces mécanismes.

21.03 Un comité conjoint de sécurité et de santé composé d'une représentation égale, soit pas moins de deux (2) et pas plus de quatre (4) membres chacun, de l'Union et de l'Employeur sera formé. Ce comité établira et adoptera les règlements concernant la santé et la sécurité des employés. Une assemblée se tiendra tous les trois (3) mois et plus souvent si nécessaire, elle sera cédulée à l'avance avec l'heure et la date précises. Les buts de ces assemblées seront d'étudier conjointement par des investigations et inspections, les causes d'accidents ainsi que la révision des conditions sanitaires et de sécurité actuelles; de faire conjointement, à la lumière de ces études, des recommandations qui devront être prises en considération en vue de l'amélioration des conditions mentionnées plus haut. Tous les points et discussions qui seront considérés par ce comité seront faits par écrit, de plus, un procès-verbal de chaque assemblée sera tenu. Le temps perdu par un membre de l'Union lors de ces rencontres ou par un travail en relations avec ce comité et autorisation par ce comité sera considéré et compensé comme si c'était du travail régulier.

21.04

21.04 L'Union pourra organiser une inspection des lieux par, soit des inspecteurs des gouvernements fédéral, provincial, municipal, si elle le juge à propos. Les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci seront écrites et transmises à l'Union et à l'Employeur.

21.05 L'Employeur verra à l'installation d'une trousse de premiers soins (First Aid Kit) adéquate et facilement accessible pour le traitement de ses employés. Le comité de sécurité est également chargé d'étudier l'opportunité de former un certain nombre d'employés sur les équipes pour donner les premiers soins en cas d'accident.

21.06 L'Employeur accepte de fournir et de pourvoir à l'entretien de l'équipement de protection personnelle et d'installer dans l'atelier les appareils de détection et de protection en vue d'éliminer les dangers pour la santé et la sécurité des employés que le comité à cet effet recommandera.

De plus, l'Employeur consent à l'organisation d'un programme continuel d'entraînement afin que tous les employés soient en mesure de manipuler et de se servir adéquatement de ces appareils.

21.07 Les salles de toilettes devront être propres et maintenues dans des conditions salubres, chauffées et ventilées adéquatement: l'Employeur devra adopter des mesures nécessaires pour que:

a) la chaleur, la lumière et la ventilation soient adéquates à l'endroit de travail des employés;

b) les courants d'air, le bruit, la fumée toxique, la poussière, la saleté, la graisse et les dangers inhérents au travail des employés soient éliminés.

21.08 L'Employeur consent à installer des systèmes modernes servant à l'élimination des évaporations d'encre et d'huile des appareils servant à la collection de la poussière et des produits chimiques qui pourraient aider à la prévention d'accidents qui pourraient survenir à la santé et à la sécurité des employés.

21.09

21.09 Aucun employé ne sera tenu de faire un travail venant en contradiction avec les lois de santé et de sécurité locales, provinciales ou fédérales, ou qui pourrait mettre en danger la santé ou la sécurité des autres employés. Ce refus ne pourra justifier une action disciplinaire présente ou future.

ARTICLE 22 - EFFECTIF MINIMUM REQUIS

22.01 a) Effectif minimum requis pour opérer les presses:

Pressier en charge (à la plieuse)	GAZETTE	SUBURBAN			URBANITE		
		6	4	Parallele	Satellite	Régulier	Parallèle
	1	1	1	1	1	1	1
Nombre d'unités en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1		1	1	
3	2	2	2		2	2	
4	2	2	2		2	2	
5	3	3			3	3	
6		3			3		
Nombre de dévidoirs en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1	2	1	1	2
3	1	1	1	2	1	1	2
4	2	1	1	2	2	2	2
5				2	2	2	2
6				2			3
7				2			3
8				2			4
9				3			4

b)

b) Lorsque les presses opèrent en parallèle, l'effectif minimum requis sera calculé selon la formule: un pressier pour deux (2) unités d'impression en opération.

22.02 Lorsqu'un cylindre de plaque est employé, il est considéré comme une demi-unité. Pour fins de calcul de l'effectif minimum requis, lorsque le total des unités sur une presse se termine par une demi-unité, cette fraction d'unité sera complétée et considérée comme une unité complète.

22.03 a) L'unité satellite sur la presse urbanite est considérée pour fin d'application du manning, comme une unité et demie lorsque les trois (3) cylindres à plaque sont en opération et les dispositions de 22.02 s'appliquent.

b) Lorsque l'unité de surimpression (inprinter) est en opération, un compagnon pressier sera ajouté.

22.04 Un pressier agira comme assistant-pressier en charge lorsque plus de quatre (4) compagnons pressier seront affectés à la même presse pendant cette unité ou une partie de cette unité.

22.05 Lorsque la presse Suburban ou l'Urbanite fonctionne en parallèle, les deux (2) pressiers en charge agiront respectivement comme pressiers en charge et assistants-pressiers en charge.

22.06 Chaque compagnon pressier peut être appelé à travailler sur au plus trois (3) presses différentes pendant son unité régulière de travail.

22.07 Les compagnons pressiers préposés aux dévidoirs pourront être utilisés aux unités de presses lors de la mise en marche des différents travaux (5,000 premières copies environ).

22.08 Effectif minimum requis pour la section mécanique: un (1) compagnon mécanicien.

22.09 Effectif minimum requis pour la section manutention des rouleaux: deux (2) compagnons manutenteurs par équipe de travail.

22.10

22.10 Le surintendant, les contremaîtres, les assistants-contremaîtres et les apprentis ne font pas partie du manning.

22.11 Sous réserve des dispositions des articles 10 et 12, pendant la durée de la convention collective, le nombre minimum de positions régulières aux presses sera:

70 pressiers
2 mécaniciens
10 manutenteurs

ARTICLE 23 - DUREE ET RETROACTIVITE

23.01 La présente convention collective entre en vigueur le 21 mars 1981 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1983.

23.02 Chaque employé régulier et occasionnel couvert par la présente convention collective, à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention, recevra une rétroactivité calculée comme suit: nombre d'heures travaillées (incluant les heures travaillées en surtemps) entre le 1er janvier 1981 et la date de ratification de la présente convention multiplié par l'augmentation générale qui lui a été accordée à la date de ratification telle qu'établie en application de l'Annexe "E" mais avec un maximum de cinq cents dollars ($500) par employé. Cette rétroactivité sera payée en deux (2) versements égaux aux dates suivantes:

- Premier versement: trente (30) jours après la date de ratification.

- Deuxième versement: le 1er septembre 1981.

Aucune rétroactivité ne sera payée aux employés substituts.

23.03 Les annexes et lettres d'entente suivantes font partie intégrante de la convention collective:

Annexe "A" - Département de la préparation
Annexe "B" - Département de l'expédition
Annexe "C" - Département des presses
Annexe "D" - Département routier

Annexe "E"

Annexe "E" - Salaires et primes
Annexe "F" - Liste d'ancienneté et de priorité
Annexe "G" - Fusion/intégration

Lettre d'entente no 1 - Classification des correcteurs d'épreuves
Lettre d'entente no 2 - Effectif minimum requis aux presses
Lettre d'entente no 3 - Contremaîtres et assistants-contremaîtres
Lettre d'entente no 4 - Correction d'épreuves et manipulation de produits pré-imprimés
Lettre d'entente no 5 - Mécaniciens, électroniciens et préposés à l'entretien
Lettre d'entente no 6 - Article 2A.02
Lettre d'entente no 7 - Exécution d'un travail
Lettre d'entente no 8 - Préposés à l'entretien
Lettre d'entente no 9 - Département préparation (section montage)
Lettre d'entente no 10 - Assurance-salaire
Lettre d'entente no 11 - Encartage du Devoir
Lettre d'entente no 12 - Département de la préparation - Employés de l'équipe de l'après-midi
Lettre d'entente no 13 - Semaine régulière de travail
Lettre d'entente no 14 - Modifications apportées à l'article 22.01 a)

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention collective ont signé à Montréal, ce 31e jour du mois de mars 1981.

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N41, subordonnée à l'UNION INTERNATIONALE DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

A. Doran

Jacques Lavigne

Raymond Leduc

IMPRIMERIE DUMONT
DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

Rejean Allie

Claude Laflèche

Yan Simard

ANNEXE "A"

ANNEXE "A"

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

1.01 Le travail confié aux employés du département de la préparation:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (Video Display Terminal) pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé.

b) Photo-litho: l'opération de toutes caméras, la séparation des couleurs, le pelliculage (stripping), développement et toutes opérations de chambre noire et autres opérations à partir de la caméra jusqu'au brûlage de la plaque inclusivement destinée aux presses.

c) Electroniciens: préposés à l'entretien et à la réparation de toutes les machines et de tout l'équipement électrique ou électronique et tout travail connexe.

d) Opérateur de clavier: l'opération, y compris la codification et le marquage, des claviers (key board) Friden, les dactylos IBM ou tout autre équipement semblable ainsi que les moniteurs de l'équipement de composition tel que Photon, Linofilm, Compugraphic, VIP ou tout autre équipement semblable y compris l'O.C.R. et V.D.T. pour fin autre que le montage.

1.02 L'Employeur et l'Union reconnaissant la nécessité d'une formation générale et complète de tous les employés dans toutes les phases de leur métier, s'engagent à établir et à mettre en application dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature, par le biais du comité de formation professionnelle des programmes de polyvalence qui pourront être modifiés par ledit comité, si nécessaire.

ANNEXE "B"

ANNEXE "B"

DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION

1.01 Le travail confié aux employés du département de l'expédition sera le suivant: Tout le travail à partir du convoyeur des presses jusqu'à sa livraison au client ou à son mandataire, incluant l'encartage, l'opération, l'entretien et la réparation de tout l'équipement et de toutes les machines du département de l'expédition.

1.02 A l'expédition, seuls les employés régis par le système de compagnonnage et d'apprentissage ont comme fonction l'opération, l'entretien et la réparation de tout l'équipement et de toutes les machines du département de l'expédition.

1.03 Les assistants-expéditeurs réguliers ont comme fonction l'opération de machines ou d'équipements simples à opérer tels les machines à attacher (corde, broche, nylon), les fardiers manuels et les machines à adresser manuelles, selon les procédés actuels. Ils auront également comme fonction l'accomplissement de tout autre travail qui est également effectué par les employés du département de l'expédition sauf celui prévu à l'article 1.02.

1.04 L'Employeur a le droit d'utiliser à sa discrétion des assistants-expéditeurs occasionnels pour exécuter le travail suivant: encartage, pliage spécial, assistance au coupage, et tout travail relié à la mise à la poste des journaux et circulaires.

1.05 Il y aura un maximum de douze (12) employés régis par le système d'apprentissage et de compagnonnage.

1.06 Le travail confié aux préposés à l'entretien sera le suivant: tout travail d'entretien ménager qui tombe sous la juridiction de l'Union.

ANNEXE "C"

ANNEXE "C"

DEPARTEMENT DES PRESSES

Le travail confié aux employés du département des presses est le suivant:

1.01 Pressiers

Le travail confié aux employés du département des presses devrait comprendre les tâches ci-après énumérées: l'engagement et le dégagement de toutes les unités, plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encreurs; opération et ajustement de plieuses, triangles (formers), embobineurs et embobineurs des préimpressions (preprint); ajuster et changer les coussinets des rouleaux encreurs et les autres parties se rapportant à ceux-ci; passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur des préimpressions (preprint); changer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitter), ou toutes autres pièces d'équipement sur les presses, bandeurs pour les plis (creasing bars) et bandeur (pipe roller), opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques pour le registre; recevoir, retourner et manoeuvrer toutes les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur les presses; changer et entretenir tous les blanchets ainsi que les fournitures de ceux-ci; ajuster l'impression et les attaches (clips); lubrification et nettoyage des presses et la préparation; opération et changement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux de papier.

d.d.
R.a.

1.02 Mécaniciens

Le travail ordinaire des mécaniciens inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: réparation et entretien mécanique de tout l'équipement mécanique de l'Employeur, opération de toute la machinerie et instruments servant à cette réparation et entretien mécanique.

1.03

1.03 Manutenteurs

Le travail ordinaire des manutenteurs (manutenteur de papier) inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches suivantes: tout travail en relation avec les rouleaux de papier et rouleaux préimprimés destinés aux presses tant dans le département des presses que dans l'entrepôt de l'Imprimerie Dumont, Division de Groupe Québécor Inc., chargement et déchargement des rouleaux, entreposage, pesage, vérification au cas de dommages et enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux; attacher et peser tous les journaux gatés, imprimés ou non; opérer les monte-charges des rouleaux à papier; opérer les emballeuses (bailers); opérer les machines ayant pour objet de vider les bobines des rouleaux de papier; opération de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques employés pour la manutention des rouleaux ainsi que pour les travaux ci-dessus mentionnés.

ANNEXE "D"

ANNEXE "D"

DEPARTEMENT ROUTIER

Le travail confié aux employés du département routier est généralement le suivant:

1. Préparer les routes pour le courrier (walk lists).

2. Préparer les commandes pour les presses.

3. Préparer les étiquettes, les cartons pour identifier les palettes.

4. Sortir les caoutchoucs (rubber imprints) et les vérifier, les classer après impression.

5. S'occuper de l'adressage des journaux (exemple: Journal St-Bruno, Courrier du Sud, Le Barreau, etc.).

6. Préparer tous les bons de livraison (bills of lading, etc.).

7. Trouver les transports appropriés aux différentes livraisons.

8. Relations avec les clients et les différentes compagnies de transport.

9. Retraçage et réclamation de transports égarés ou perdus.

ANNEXE "E"

ANNEXE "E"

SALAIRES ET PRIMES

Prime de soir: $15.00 pour les compagnons.

Prime de nuit: $17.50 pour les compagnons.

Prime de chevauchement: $19.50 pour les compagnons.

Tous les autres employés recevront une prime en proportion de leur taux horaire par rapport au taux horaire du compagnon.

Nombre d'heures: 37½ heures par semaine.

TAUX HORAIRE DU COMPAGNON

Date de ratification:	$12.10
1er janvier 1982:	$13.10
1er janvier 1983:	$14.20

APPRENTISSAGE	Premier semestre	Deuxième semestre
Première année	50%	55%
Deuxième année	60%	70%
Troisième année	75%	80%
Quatrième année	90%	95%

Prime de pressier en charge: 10%

Prime d'assistant-pressier en charge: 5%

Ces primes ne sont ajoutées et intégrées au salaire que pour le temps où le compagnon pressier est requis d'agir comme tel.

Manutenteurs

Manutenteurs de papier: 90% du taux de compagnon.

APPRENTISSAGE:

Première année	70%
Deuxième année	80%
Troisième année	90%

Compagnon expéditeur: 95% du taux de compagnon.

Assistant-expéditeur, préposé à l'entretien et gardien: 65% du taux de compagnon expéditeur.

Employés occasionnels: 65% du taux de compagnon expéditeur.

APPRENTISSAGE DES ASSISTANTS-EXPEDITEURS

de 0 à 6 mois:	55% du taux de compagnon expéditeur
de 6 mois à 1 an:	60% du taux de compagnon expéditeur
1 an:	65% du taux de compagnon expéditeur.

Prime hebdomadaire de vérificateur: $8.50

Prime hebdomadaire d'adresseur: $6.50

Service routier: taux de compagnon.

ANNEXE "F"

ANNEXE "F"

LISTE D'ANCIENNETE ET DE PRIORITE

A. DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

1. Classification des typographes

COMPAGNON	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Gérard Lauzier	09-10-63 (1)	
Paul Papineau	09-10-63 (2)	
Jean-Marc Ouellet	01-12-63	
Julien Maher	22-02-65	
Réal Fournier	08-03-65	
Pierre Trudeau	15-03-65	
Claude Aubin	19-04-65	
Guy Gareau	25-04-66	13-04-64
Raymond Descôtes	26-06-67	
Robert Beauregard	27-06-67	
Roger Sauvé	03-07-67 (1)	
Louis Frenette	03-07-67 (2)	
Marcel Major	03-07-67 (3)	
Pierre Robert	26-07-67	
Jean-Paul Bornais	29-10-67	
Jacques Lavigne	13-05-68	
Ghislain Bouvrette	02-07-68	
André Robert	24-03-69	
Denis Gérald Lapointe	01-12-69	
Denis Massicotte	18-01-70	
André Garneau	09-02-70 (1)	19-02-68
Roch Morin	09-02-70 (2)	09-12-68
Luc Numainville	13-02-70	
Roger Boyer	16-02-70	
Pierre Tremblay	18-02-70	
Jean-Yves St-Arnault	08-06-70 (1)	
Michel Plouffe	08-06-70 (2)	
Michel Hall	08-06-70 (3)	

COMPAGNON	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Denis Massé	03-02-75	03-07-73
Jean-Pierre Bernard	11-02-80	
Serge David	24-06-80	
Bernard Vachon	15-09-80	
Marc-André Blain	24-11-80	
APPRENTIS		
Jacques Lozeau	07-02-80	
René Hébert	28-04-80	29-11-76
Victoria d'Anjou	09-02-81	

2. Classification des opérateurs de clavier

René Robichaud	22-07-63	
Satenik Tsavoussian	13-04-65	13-10-64
Maurice Ouellet	01-05-67	
Arlette Guilbeault	19-06-67	
Georges Chatel	16-02-68	
Raymond Arcand	19-08-68	
Gaétan Roy	09-06-69	
Robert Sylvestre	08-06-70 (1)	
Gilbert Tremblay	08-06-70 (2)	
Ginette Laurin	14-09-71	
Micheline Lafrance	12-01-72	
Rachel Meloche	19-06-72	
Michel Aubin	04-06-73	
Richard Lavigne	05-06-73	24-08-72
Liette Lemay	03-09-73	
Michèle Garneau	24-09-73	
Gisèle Hade	20-11-73	
Micheline Plourde	14-10-75	
Diane Boyer	28-03-78 (1)	
Andrée Verdon	28-03-78 (2)	

2. Classification des opérateurs de clavier (suite)

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Danielle Ponton	10-12-80	
Suzanne L'Ecuyer	09-02-81	

3. Classification des correcteurs d'épreuves

Roger Charlebois	02-11-66	

4. Classification de la Photo-litho

Maurice Vaillancourt	04-03-63	
Gaston Gaudet	30-12-63	
Roger Filion	14-07-64	
Guy Ratelle	16-11-64	
Gérard Leduc	22-02-65	
Florian Beaumier	15-03-65	22-02-65
Mario Malenfant	09-09-68	
Michel Paiement	16-09-68	
Jean-Claude Caron	07-06-69	30-04-69
Serge Ponton	07-09-70	07-11-66
Michel Laurin	17-09-70	17-09-70
Denis Lapointe	22-03-71	08-09-69
Guy Thibeault	11-03-74	31-01-66
André Delamirande	03-02-75	26-10-65
André Mercure	11-08-75	09-09-71
Gilles Leblanc	15-09-80	
Richard Filion	02-02-81	

5. Classification des électroniciens

Ronald Kelly	05-04-65	
André Lazure	02-01-68	
Luc Lefebvre	06-05-75	11-01-71

B. DEPARTEMENT DES PRESSES

1. Classification des pressiers

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Jean Amyot	28-02-63	
Roméo Gentile	15-03-63	12-02-63
Yvon Vigeant	21-03-63	
Guy Deschènes	15-04-63	
Jacques Dagenais	01-10-63	
Raymond Leduc	11-01-64	02-12-63
Aimé Tessier	20-04-64	
Julio Torralbo	03-08-64	
Roger Charbonneau	08-09-64	
Gilbert Gagnon	19-10-64	
Jacques Mailhot	04-01-65	
André Bruneau	11-03-65	20-04-64
André Ménard	15-06-65	
André Roux	01-03-69	29-03-65
Michel Drouin	10-06-69 (1)	
Normand Forest	10-06-69 (2)	
Maurice Beaumier	03-09-69	30-11-64
Guy Bissonnette	12-10-70	13-07-64
Pierre Roy	30-11-70	
Léo Lagacé	25-01-71	
Georges Henrichon	08-11-71	
Clément Bisaillon	05-07-74	20-04-64
Serge Hamel	14-09-74	08-03-67
Jean-Marie Perras	03-02-75 (1)	23-09-68
Réjean Hamel	03-02-75 (2)	08-11-68
François Néro	03-02-76	14-10-69
Jean-Paul L'Italien	22-09-76	14-06-65
Gaétan Roux	06-11-76	10-08-71
Gilles Geneau	11-12-76	22-12-71
Alain D'Aragon	14-03-77	
Jocelyn Deschênes	10-06-77	11-06-73

1. Classification des pressiers (suite)

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Normand Massy	12-11-77	27-11-72
Paul-Denis Beaudoin	01-04-78	30-07-73
Pierre Desrosiers	03-04-78	18-06-74
Jean Morin	25-08-75 (1)	12-05-75
Robert Delorme	25-08-75 (2)	
Bruce Jacobsen	05-09-79	21-03-77
Jules Ponton	26-09-79	12-09-69
Bernard Drouin	17-10-79	17-10-77
Michel Harnois	30-10-80	30-10-78
APPRENTIS		
Luc Crochetière	17-10-77	
Robert Delafontaine	21-02-78	16-09-74
Pierre Trudel	18-03-78	12-02-70
Gilles Morache	19-03-78	19-02-71
Serge Nault	20-03-78	09-08-72
André Vincent	22-03-78	22-10-74
Daniel Lavigne	23-03-78	19-11-74
André Beaudin	11-04-78	
Jacques Dupuis	12-04-78	
Yves Godin	30-10-78	
Pierre Beaulieu	28-08-80	20-07-72
Michel Heynemand	29-08-80	12-03-78
Guy Sauvageau	01-09-80	18-03-78
Jean Dumaresq	27-10-80	20-03-78
Pierre Morin	18-11-80	10-09-78
Ghislain Poitras	01-12-80 (1)	
Réal Maure	01-12-80 (2)	
Denis Tatlock	04-12-80	

2. Classification des mécaniciens

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Yvon Bergeron	14-08-70	13-07-64
Alain Larue	05-05-79	
Sylvain Beaucage	18-11-80	

3. Classification des manutenteurs

Robert Bélanger	01-09-65	30-11-64
Yvon Landry	15-02-67	
Gilles Landry	18-05-69	05-06-67
Maurice Proulx	16-03-70	08-08-68
Claude Proulx	14-09-73	25-05-72
Jean-Paul Houle	24-07-80	03-10-67
Yves Bélair	20-11-80	24-11-75
APPRENTIS		
Jean-Noël Beaudoin	28-12-79	15-03-78
Jean Sénécal	05-01-81	11-06-74

C. DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION

1. Classification des expéditeurs

André Lacasse	06-10-75	24-03-69
Luc Bégin	03-02-76 (1)	30-03-68
Gérard Dufour	03-02-76 (2)	12-08-68
Maurice Giroux	03-02-76 (3)	09-10-68
Gérard Bégin	03-02-76 (4)	20-10-68
Pierre Tremblay	03-02-76 (5)	07-10-69
Denis Boyer	03-02-76 (6)	16-03-70
Daniel Dulude	03-02-76 (7)	19-02-71
Yvon Dulude	03-02-77 (1)	18-09-72
Michel Bolduc	03-05-77	04-12-72
J.A. Beaulieu	23-10-78	03-07-67
Réal Dansereau	17-02-81	02-06-75

2. Classification des assistants-expéditeurs

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Léo Bourdages	08-06-65	
Maurice Grenier	22-05-67	
Silvino Fernandez	30-09-68	
Gilles Boyer	12-02-71	
Normand Hamel	18-07-71	
Ginette Bélanger	19-08-71	
Yvette Godin	16-11-71	
Pierre Dominique	01-05-72	
Sylvie Lavallée	15-08-72	
Ginette Saumur	28-08-72	
Célyne Hébert	05-09-72	
Lynn Rousseau	14-09-72	
Roger Bourdages	17-10-72	
Francine Picard Hamel	18-10-72	
Léopold Brassard	09-09-74	
Daniel Glendenning	12-05-75	
Yves Bourgeois	13-03-78	
Edward Kaufman	19-03-78	
Denyse Bouffard	03-04-78	
Lorette Browning	08-09-78	
Irène Laflamme	03-10-80	
Serge Tremblay	06-10-80	
Jean-Yves Bilodeau	07-10-80	
Daniel Côté	22-10-80	
Liliane Boucher	12-01-81	

3. Classification des préposés à l'entretien

Maurice Rainville	03-07-67
Gérard Groulx	10-06-71

D. DEPARTEMENT ROUTIER

1. Classification du département routier

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Robert Ponton	02-12-63	
Tony Diperna	07-10-68	
Carl Lalande	22-10-73	

ANNEXE "G"

ANNEXE "G"

FUSION/INTEGRATION

Dans le cas où l'Imprimerie Dumont, Division de Groupe Québécor Inc., (l'Employeur) serait fusionnée et intégrée physiquement avec l'Imprimerie du Journal de Montréal, Division de Groupe Québécor Inc., dans les locaux de cette dernière pour exécuter des travaux faits présentement par l'Imprimerie Dumont et l'Imprimerie du Journal de Montréal, l'Employeur s'engage à transférer ses employés dans ces nouveaux locaux aux conditions existant dans la convention collective actuelle, ou à appliquer à ses employés les dispositions de la convention collective des employés de l'Imprimerie du Journal de Montréal, au choix des employés, tels que représentés par l'Union. Dans un tel cas, un pré-avis de cent-vingt (120) jours sera donné à l'Union.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1 - CLASSIFICATION DES CORRECTEURS D'EPREUVES

1.01 L'Employeur et l'Union conviennent que la correction d'épreuves est faite par les employés de la classification des typographes. Toutefois, tant et aussi longtemps que monsieur R. Charlebois demeurera assigné à la classification des correcteurs d'épreuves, il aura préséance pour faire ce travail de correction d'épreuves. Dès que monsieur R. Charlebois ne sera plus assigné à cette classification des correcteurs d'épreuves, cette classification sera considérée comme inexistante.

LETTRE D'ENTENTE NO 2 - EFFECTIF MINIMUM REQUIS AUX PRESSES

Le but de cette entente est de prévoir des modalités d'application de l'article 22 concernant l'effectif minimum requis aux presses:

1.01 Nonobstant les dispositions de l'article 22.01:

a) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux (2) unités et demie d'impression ou moins sont en opération sur un même niveau, sur la presse Suburban 6, il y aura un maximum de trois (3) pressiers affectés à cette presse. La demi-unité, s'il y a lieu, sera placée le plus près possible des dévidoirs.

b) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux (2) unités et demie d'impression ou moins seront en opération sur la presse Suburban 4, il y aura un maximum de trois (3) pressiers. La demi-unité sera placée le plus près possible des dévidoirs.

1.02 Nonobstant les dispositions de l'article 22.10, les apprentis au service de l'Employeur à la signature de cette convention et tout futur apprenti fourni par l'Union peuvent faire du travail de compagnon, sans avoir droit aux privilèges accordés aux compagnons, et à tel titre sont considérés comme faisant partie de l'effectif.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

LETTRE D'ENTENTE NO 3 - CONTREMAITRES ET ASSISTANTS-CONTREMAITRES

1.01 Il est convenu que les contremaîtres et les assistants-contremaîtres dont les fonctions sont limitées en tout temps à des fonctions de direction ne sont pas régis par la présente convention collective en ce qui concerne la semaine régulière de travail, les vacances, le temps supplémentaire, la rémunération et toute autre condition de travail découlant exclusivement de leur statut de contremaître ou d'assistant-contremaître, à condition qu'ils n'exercent aucune des fonctions réservées aux employés de par la convention collective.

1.02 a) Sous réserve de ce qui est prévu ailleurs dans la convention collective, tout employé peut être promu à un poste de contremaître ou d'assistant-contremaître dans l'entreprise et sa promotion ne le privera pas de ses droits d'ancienneté et/ou de priorité s'il continue à être membre de l'Union.

b) Si, pour une raison ou une autre, l'Employeur rétrogradait l'employé promu à son ancienne fonction ou si l'employé décidait de reprendre son ancienne fonction, après avis raisonnable à l'Employeur, ceci ne devra pas entraîner de démotion ou de mise à pied dans le département concerné.

c) Sans restreindre l'application du paragraphe précédent, il est entendu que toute promotion d'un employé à un poste de contremaître ou d'assistant-contremaître, ou la rétrogradation de tel employé, ne peut faire l'objet d'un grief, exception faite du congédiement.

LETTRE D'ENTENTE NO 4 - CORRECTION D'EPREUVES ET MANIPULATION DE PRODUITS PRE-IMPRIMES

1.01 Correction d'épreuve

Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme empêchant l'Employeur de continuer à autoriser l'un ou l'autre de ses clients à faire dans des locaux qui leur sont réservés, la correction de leurs épreuves, selon la méthode actuelle.

1.02 Manipulation de produits pré-imprimés

Sous réserve de l'article 7.03, rien dans la présente convention ne doit être interprété comme empêchant l'Employeur de recevoir et de manipuler des produits pré-imprimés à être encartés.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 - MECANICIENS, ELECTRONICIENS ET PREPOSES A L'ENTRETIEN

1.01 En ce qui concerne les mécaniciens du département des presses, les électroniciens du département de la préparation et les préposés à l'entretien du département de l'expédition, rien dans la présente convention collective ni dans les annexes ne doit être considéré comme empêchant ces mécaniciens, ces électroniciens ou ces préposés à l'entretien d'accomplir leur travail dans d'autres départements que les départements auxquels ils appartiennent.

LETTRE D'ENTENTE NO 6 - ARTICLE 2A.02

1.01 Pour l'impression du Devoir sur l'équipe de l'après-midi, le délai de douze (12) heures prévu à l'article 2A.02 est réduit à quatre (4) heures.

LETTRE D'ENTENTE NO 7 - EXECUTION D'UN TRAVAIL

1.01 L'Employeur a le droit de confier à un tiers l'exécution d'un travail lorsqu'il n'a pas le temps de presse disponible à moins que tel travail puisse être reporté.

1.02 Sous réserve de l'article 7.03, rien dans la convention collective n'empêche l'Employeur d'accepter du travail ou des parties de travail en provenance d'autres imprimeries affiliées à Groupe Québécor Inc., rien non plus n'empêche l'Employeur de confier à d'autres imprimeries affiliées à Groupe Québécor Inc., du travail qui lui est confié; dans ce dernier cas, l'Union consent à telle pratique à la condition expresse qu'il n'en découle pas de mise à pied d'employés réguliers.

1.03 A l'alinéa 2 de l'article 3.04, les éditeurs affiliés à Groupe Québécor Inc. sont:

Journal de Montréal
Journal de Québec
Philadelphia Journal
Hebdo Populaire Magazine
Les Editions Québécor
Sunday Express
Les Editions du Réveil
Les Editions Nordiques
Publications du Nord-ouest
Publications Le Peuple Inc.

et tout autre éditeur actuellement affilié ou qui s'affiliera à Groupe Québécor Inc.

1.04

1.04 Aux fins de l'application du paragraphe 1.02 de la présente lettre d'entente, les imprimeries affiliées à Groupe Québécor Inc. sont:

Imprimerie du Journal de Montréal
Imprimerie Montréal-Magog
Imprimerie du Journal de Québec
Graphic Web Limited
Imprimerie Lebonfon Ltée
Les Editions Nordiques
Les Editions du Réveil

et toute autre imprimerie actuellement affiliée ou qui s'affiliera à Groupe Québécor Inc.

LETTRE D'ENTENTE NO 8 - PREPOSES A L'ENTRETIEN

1.01 Les préposés à l'entretien, tout en faisant partie du département de l'expédition, constituent un groupe de priorité et une classification séparée.

LETTRE D'ENTENTE NO 9 - DEPARTEMENT PREPARATION (SECTION MONTAGE)

1.01 Suite à la demande de la direction du journal "Le Devoir", l'Employeur, après entente avec les représentants de l'Union, a convenu de réouvrir le poste de responsable pour la publicité du journal "Le Devoir".

1.02 Les heures de travail seront de midi à 8h p.m. Les intéressés devront aviser leur représentant le plus tôt possible.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

LETTRE D'ENTENTE NO 10 - ASSURANCE-SALAIRE

La présente entente a pour but de clarifier l'application des articles 19.02 à 19.05 inclusivement et plus spécifiquement de prévoir les modalités d'avances faites à un employé qui réclame de l'assurance-salaire.

1.01 L'Employeur s'engage à avancer à l'employé, sur présentation d'un certificat médical approprié, l'équivalent des montants prévus aux articles 19.02 et suivants.

1.02 Pour recevoir l'avance prévue au paragraphe 1.01 de cette entente, le jeudi d'une semaine, l'employé doit fournir au service de la comptabilité le certificat médical approprié, au plus tard le mardi matin 9h de la même semaine.

La portion du montant d'assurance-salaire payable par les compagnies d'assurane Les Prévoyants ou l'Alliance, selon le cas, en vertu du régime de prévoyance collective et incluse dans l'avance mentionnée plus haut, est traitée en tout temps comme une dette de l'employé vis-à-vis l'Employeur et cet employé doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance.

1.03 L'Employeur fera cette avance pour une période maximum de quinze (15) semaines ou de vingt-six (26) semaines, selon le cas, ou jusqu'à ce que la compagnie d'assurance mette fin aux paiements.

1.04 Si la compagnie d'assurance refusait de payer l'employé pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur à l'employé deviendront dues et exigibles sans attendre la révision ou réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief.

LETTRE D'ENTENTE NO 11 - ENCARTAGE DU DEVOIR

1.01 L'Employeur et l'Union conviennent que l'encartage nécessité par Le Devoir n'est pas couvert par la juridiction de l'Union.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

LETTRE D'ENTENTE NO 12 - DEPARTEMENT DE LA PREPARATION - EMPLOYES DE L'EQUIPE DE L'APRES-MIDI

1.01 Nonobstant toute autre disposition contraire de la convention collective, les employés du département de la préparation qui sont assignés sur l'équipe de l'après-midi prendront leur période de repas à 18h; par ailleurs, lorsque la préparation du Devoir sera terminée, ces employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

LETTRE D'ENTENTE NO 13 - SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

1.01 Si un employé régulier se présente au travail tel que requis au début de sa semaine régulière de travail, l'Employeur ne pourra pas le mettre à pied avant la fin de ladite semaine régulière de travail. Toutefois, si un employé régulier ne se présente pas au travail, tel que requis au début de sa semaine régulière de travail, à cause d'une absence autorisée par la convention collective, les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliqueront quand même à cet employé.

LETTRE D'ENTENTE NO 14 - MODIFICATIONS APPORTEES A L'ARTICLE 22.01 a)

1.01 Les diminutions dans les effectifs minimums requis consenties à l'article 22.01 a) lors de la présente négociation n'auront pas pour conséquence la mise à pied d'employés réguliers à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention collective.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A-Nc (11611-03)

DÉPÔT

0G205-92

Dépôt N°: 8 3 0 2 1 0 4

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-01-21	83-01-24		83-01-01	85-12-31		191

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'imprimerie & des communications graphiques loc. N 41 Printing and graphic Communications Union loc. N 41 455 St-Antoine O. Chambre 501 Montréal, Québec H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Dumont Une Division de Groupe Québecor Inc. 9130 rue Boivin Ville Lasalle, Québec H8R 2E4

Unité de négociation

Etablissements visés: même et 9165 Boivin Ville Lasalle

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"

Tous les employés salariés au sens du code à l'exception des artistes et des employés de bureau.

Région	06-06	Activité	2860(5)	Affiliation	7

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

Remarques

DEPOSANT: Québecor Inc.
Att: Gilles Roy
255 est Roy
Montréal, Québec
H2W 2N6

ENTENTE: Changements technologiques signée 83-01-21

Prenez note qu'au Ministère votre convention se terminait le 31 décembre 1983

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 83-02-24

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

003 (011)

RECHERCHE

11611-05 (11611-03) 2

1 convention
1 entente

'83 JAN 24 14 12

PAR MESSAGER

Texte sur l'entente de
principe pour la
convention collective de travail
entre
IMPRIMERIE DUMONT
division de Groupe Quebecor inc.
(ci-après appelée l'Employeur)
et
L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41
subordonnée à l'union internationale de l'imprimerie
et des communications graphiques
(ci-après appelée l'Union)

DEFINITIONS

.

Entretien ménager:

Tout travail de nettoyage et d'entretien général des locaux de l'Employeur.

Sans toutefois s'y restreindre:

Toutes autres tâches connexes à un métier spécifique, reconnues comme tel par les parties à l'intérieur de chaque département.

Etablissement

Tout endroit où est effectué du travail compris dans la juridiction de l'Union.

Opération parallèle pour les presses Suburban 4 et 6 et les presses Urbanite régulier et Satellite

Agencement des unités qui empêche l'utilisation d'une (1) des deux (2) plieuses des Urbanite et de deux (2) des trois (3) plieuses des Suburban.

ARTICLE 2 — RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 Le texte du présent article sera biffé et remplacé par le texte suivant:

"L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41, a été dûment accréditée comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés par l'accréditation qui se lit comme suit: "Tous les employés salariés au sens du code, à l'exception des artistes et des employés de bureau pour ses établissements."

De plus, l'Union et l'Employeur soumettront au Ministère du Travail du Québec une requête conjointe pour inclure dans l'accréditation, s'il y a lieu, l'adresse de l'édifice où la nouvelle presse sera installée."

2.02 Le texte du paragraphe sera modifié pour se lire comme suit:

"L'Employeur convient de n'employer que des membres en règle de l'Union, y compris les contremaîtres et les assistants contremaîtres pour exécuter tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union."

2A02 La phrase suivante sera ajoutée à la fin du paragraphe de l'article 2A02:

"L'employeur verse mensuellement à l'Union une somme de cinquante cents (.50$) pour chaque quart de travail effectué par un substitut fourni par l'Union."

ARTICLE 3 — JURIDICTION

3.01 Nous changerons le texte de cet article pour remlacer "entretien de routine" par "entretien général".

3.03 La clause 3.03 de la convention collective est modifiée en ajoutant le paragraphe suivant:

e) pour du travail d'entrée de textes fait à partir d'équipements périphériques reliés à l'ordinateur de l'Employeur, lorsque cette opération fait partie du contrat entre l'Employeur et le client et qu'elle est effectuée par le client. Il est convenu que, sur demande du maître de chapelle, l'Employeur fournira le document attestant que cette opération fait partie du contrat.

ARTICLE 5 — COOPERATION

5.01 La clause sera changée pour se lire comme suit:

"Un comité conjoint des relations de travail composé de quatre (4) représentants de l'Union et de quatre (4) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes."

5.03 Le texte du paragraphe sera modifié pour se lire comme suit:

"Ce comité se réunit au moins une fois par mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Au moins deux (2) jours avant la date de la réunion, l'Union fera connaître par écrit à l'Employeur et l'Employeur à l'Union, les points qu'il entend y discuter. Tous les points discutés par le comité seront résumés dans un procès verbal pour chaque assemblée tenue".

5.07 Le premier paragraphe sera changé pour se lire comme suit:

"Les parties reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement dans la langue de la majorité des employés, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin. Il est entendu que tout employé choisi pour prendre des cours de formation afin de pouvoir entraîner les autres employés ne pourra refuser de suivre ledit programme de formation parce qu'il se donne dans la langue anglaise."

ARTICLE 6

6.03 Le paragraphe actuel de la convention deviendra 6.03 a).

b) Nous ajouterons un nouveau paragraphe qui se lira comme suit:

"Dans le cas d'un employé obtenant un congé sans solde selon les termes du paragraphe précédent, l'employeur convient de continuer à verser audit employé son salaire régulier et l'Union rembourse à l'employeur dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte les sommes suivantes:

1. le salaire de l'employé en congé sans solde;

2. la cotisation versée par l'employeur à la Régie des rentes du Québec;

3. La cotisation versée par l'employeur à la Régie de l'assurance-maladie du Québec;

4. La cotisation versée par l'Employeur à la C.S.S.T.

5. La cositation versée par l'Employeur à la C.A.C.

6. la cotisation versée par l'employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective;

7. les sommes déboursées par l'employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective."

c) Un autre paragraphe sera ajouté pour se lire comme suit:

"A l'occasion du renouvellement de la convention collective, l'employeur convient d'accorder à un maximum de quatre (4) représentants syndicaux, membres du comité de négociation, un nombre total de douze (12) jours de congé avec solde pour travailler à la préparation de ladite négociation."

6.10 b) Le texte de ce paragraphe sera changé pour se lire comme suit:

"Advenant le cas où le maître de chapelle soit un pressier et que les deux journées et demie (2½) prévues soient prises en temps consécutif ou par demi-unité, le maître de chapelle sera pour cette durée en surplus des effectifs minimums requis aux presses. Cette disposition pourra également s'appliquer lors de travaux spéciaux à effectuer par le maître de chapelle."

ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.04 Le texte de la convention sera changé pour se lire comme suit:

"Aucun employé régulier au service de l'Employeur en date du 31 décembre 1982, ne sera mis à pied par suite de changements technologiques."

ARTICLE 14 DUREE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.07 Nous allons changer le texte actuel de la clause pour qu'il se lise comme suit:

"Quand un employé passe d'une équipe à une autre à la demande de l'Employeur, en conformité avec les dispositions de la convention collective, l'employé ne perd pas de salaire et de prime s'il y a lieu, par suite de perte de temps causée par ce changement au cours d'une semaine."

14.08 a) Le texte de ce paragraphe sera modifié pour se lire comme suit:

"L'Employeur peut changer les heures de début et de fin des équipes régulières de travail mais dans chacun des cas, il doit en aviser le maître de chapelle par écrit sept (7) jours ouvrables avant sa mise en vigueur."

14.10 a) Nous changerons le texte du paragraphe actuel afin qu'il se lise comme suit:

"Un employé affecté par un changement de son équipe régulière est avisé par écrit, sept (7) jours ouvrables à l'avance d'un tel changement par le contremaître de son équipe. Toutefois, le maître de chapelle ou un de ses assistants devra en être avisé préalablement par le contremaître ou le surintendant."

b) Le texte actuel sera changé pour se lire comme suit:

"Un employé affecté par un changement temporaire de son équipe pour au plus une (1) semaine et en cas d'urgence seulement est avisé par écrit douze (12) heures à l'avance d'un tel changement.

Toutefois, le dit avis écrit sera remis au maître de chapelle ou un de ses assistants lorsqu'il est avisé préalablement par le contremaître de l'employé impliqué."

ARTICLE 15 — CONGES PAYES

15.01 — Le texte de cette clause sera changé pour se lire comme suit:

"Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou, également, les jours où lesdite fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et l'Union, s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur:

- Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Lendemain ou veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain ou veille du Jour de l'An;
- Trois (3) congés mobiles individuels."

15.01 — (Au premier (1er) janvier 1984, un (1) congé mobile additionnel sera accordé pour un total de quatre (4) congés mobiles.)

(Au premier (1er) janvier 1985, un (1) congé mobile additionnel sera accordé pour un total de cinq (5) congés mobiles).

L'Employé pourra prendre ces congés moyennant un avis de cinq (5) jours ouvrables à son contremaître. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) tel congé par classification, par équipe, par jour. Advenant qu'il y ait plus d'un employé de la même équipe, de la même classification qui demande un congé, le même jour, ledit congé ira à l'employé prioritaire. Seuls les employés ayant complété leur période de probation, selon l'article 2A07, ont droit à ces congés mobiles.

ARTICLE 16 — CONGES SPECIAUX

16.04 — Le texte actuel sera changé pour se lire comme suit:

"Dans le cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, d'un de ses petits-enfants, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles si cette journée coincide avec une journée ouvrable pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là. Dans le cas du décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles."

Ce bénéfice sera en vigueur à compter de la date de signature de la nouvelle entente.

ARTICLE 18 — VACANCES

18.02 — Les paragraphes a) et b) de la présente convention seront biffés. Le paragraphe c) devient le nouveau paragraphe a) et se lira comme suit:

a) "Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

18.02 (suite) Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours huit (8) ans de service continu mais moins de dix-huit (18) ans a droit à quatre (4) semaines de vancances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours dix-huit (18) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

Nous ajouterons un nouveau paragraphe b) qui se lira comme suit:

b) A compter du ler mai 1985, les dispositions suivantes s'appliquent:

"Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours sept (7) ans de service continu mais moins de dix-huit (18) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances."

18.05 Les dispositions de l'article actuel seront changées pour se lire comme suit:

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

Lorsque la préparation de la cédule de vacances est complétée, le contremaître de chaque département pourra, en conformité avec la pratique actuelle, selon les besoins de la production et qu'il y a une ouverture dans une semaine donnée, permettre à un ou à plusieurs employés de chaque équipe de prendre une troisième semaine de vacances consécutives.

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

18.09 Les dispositions de cet article seront modifiées et se liront comme suit:

"Tout employé malade qui, au temps fixé pour ses vacances, n'a pas encore obtenu du médecin autorisation de travailler, a droit de prendre ses vacances en un autre temps dont il convient avec l'Employeur et l'Union; il en est de même pour l'employé qui, au temps fixé pour ses vacances, a été convoqué pour agir comme candidat juré, juré ou témoin dans la période de telle vacance.

L'employé hospitalisé pour raison de maladie et/ou de blessure causée lors d'un accident ou convoqué pour agir comme candidat juré, juré ou témoin durant ses vacances, pourra prendre les journées de vacances perdues en un autre temps dont il convient avec l'Employeur et l'Union.

La disposition du paragraphe précédent s'applique également dans le cas de maladie et/ou de blessure causée lors d'un accident pour laquelle l'employé reçoit des prestations du régime d'assurance collective".

18.10 Les paragraphes a) et b) seront biffés et le paragraphe c) de la convention deviendra le paragraphe a) et se lira comme suit:

a) Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proprotion avec le régime de vacances prévu en 18.02 a):

- moins de trois (3) ans: 4%
- trois (3) ans et moins de huit (8) ans: 6%
- huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans: 8%
- dix-huit (18) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

Un nouveau paragraphe b) sera ajouté et se lira comme suit:

b) A compter du 1er mai 1985, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vancances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 b):

- moins de trois (3) ans: 4%
- trois (3) ans et moins de sept (7) ans: 6%
- sept (7) ans et moins de dix-huit (18) ans: 8%
- dix-huit (18) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

ARTICLE 19 — ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 — Le premier paragraphe de cet article sera changé pour se lire comme suit:

"Le programme de prévoyance collective (assurance-groupe - régime de rentes) actuellement en vigueur est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention. A compter de la date de signature de la nouvelle entente, le programme de prévoyance collective modifié selon les changements mentionnés à l'annexe H sera maintenu en vigueur pour la durée de la convention collective."

Les paragraphes suivants demeurent inchangés:

"Tout employé embauché avant le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme pourra adhérer audit programme.

Tout employé embauché après le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme doit, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux exigences du programme, adhérer audit programme."

19.06 — Le texte de cette clause sera changé et se lira comme suit:
"L'Employeur convient de fournir à l'Union, une fois pendant la durée de la présente convention collective, copie de tous contrats d'assurance et des règlements du Régime de rentes pour les employés de Quebecor inc. et ses filiales en vertu desquelles les employés sont protégés.

21.01 — SANTE ET SECURITE

a) L'Employeur s'engage à fournir, sans frais, les articles suivants aux employés du département des presses:
   1. gants de caoutchouc;
   2. protecteurs pour les oreilles;
   3. uniformes, selon la pratique actuelle;
   4. souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de 35$ par année (40$ par année à compter du 1er mai 1984) sur présentation de la facture d'achat par l'employé. Le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

b) L'Employeur s'engage à fournir, à compter du 1er mai 1981, sans frais aux employés du département de l'expédition autres que les employés occasionnels, des souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de 35$ par année (40$ par année à compter du 1er mai 1984) sur présentation de la facture d'achat par l'employé; le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

c) A compter de la date de signature de la nouvelle entente, l'employeur fournira des uniformes aux employés réguliers du département de l'expédition selon la pratique actuelle appliquée dans le département des presses.

d) L'Employeur convient d'accorder deux (2) sarraux pour le département de la préparation.

ARTICLE 22 EFFECTIF MINIMUM REQUIS

22.01 a) Effectif minimum requis pour opérer les presses:

	Gazette	Suburban			Urbanite		
		6	4	Parallèle	Satellite	Régulier	Parallèle
Pressier en charge (à la plieuse)	1	1	1	1	1	1	1
# d'unité en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1		1	1	
3	2	2	2		2	2	
4	2	2	2		2	2	
5	3	3			3	3	
6		3			3	3	
7					4	4	
# dévidoirs en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1	2	1	1	2
3	1	1	1	2	1	1	2
4	2	1	1	2	2	2	2
5				2	2	2	2
6				2			3
7				2			3
8				2			4
9				3			4

b) Lorsque les presses opèrent en parallèle, l'effectif minimum requis sera calculé selon la formule: un pressier pour deux (2) unités d'impression en opération.

c) Lorsque deux (2) plieuses sont en opération sur la presse Suburban, l'effectif minimum requis sera augmenté d'un employé.

22.01 d) Effectif minimum requis pour opérer la presse N945

Pressier en charge de la plieuse		1
Nombre d'unités en opérations	1	1
	2	1
	3	2
	4	2
	5	3
Nombre de dévidoirs en opération	1	1
	2	1

1. Lorsque deux (2) plieuses sont en opération sur la presse N945, l'effectif minimum requis sera augmenté d'un employé.

2. Sur la presse N.945, lorsqu'un (1) dévidoir et quatre (4) unités et demie (4½) d'impression sont en opération et que le préposé au dévidoir est un employé régulier, il y aura un maximum de quatre (4) pressiers affectés à cette presse et la demi-unité sera placée le plus près possible du dévidoir et sera sous la responsabilité du préposé au dévidoir. Toutefois, les autres employés de la presse devront l'aider lorsque c'est nécessaire.

3. Il est entendu que l'Employeur et l'Union se rencontreront à la suite de quatre-vingt-dix (90) jours d'opération afin d'analyser la situation des effectifs minimums de cette nouvelle presse.

4. Dans l'éventualité que l'employeur installe une autre presse N.945 ou l'équivalent, l'effectif minimum prévu précédemment s'appliquera.

22.06 Cette clause sera changée et se lira comme suit:

"Chaque compagnon pressier peut être appelé à travailler sur au plus trois (3) presses différentes pendant son unité régulière de travail.

Il est entendu que le fait pour un compagnon pressier ainsi déplacé de retourner à sa presse initiale pour terminer la production d'un ouvrage en cours lorsqu'il l'a quitté ne constitue pas un changement. De plus, lorsqu'il n'y a plus de production à effectuer sur la presse qui représente le troisième changement de presse, l'employeur pourra demander audit compagnon pressier d'aller travailler sur une autre presse.

L'employeur convient que le compagnon pressier à qui on demande d'aller travailler sur la presse N945 ne pourra pas être déplacé pour travailler sur une autre presse au cours de la même unité régulière de travail. Toutefois, s'il n'y a plus de production à effectuer sur la presse N945, l'employeur pourra demander audit employé d'aller travailler sur une autre presse.

ARTICLE 23 DUREE DE LA NOUVELLE ENTENTE

23.01 La durée de la nouvelle convention collective sera du 01-01-83 au 31-12-85.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21 ième jour du mois de janvier 1983

IMPRIMERIE DUMONT
Une division de Groupe
Quebecor Inc.

Réjean Gélinas
Claude Laplante
Schopflocher

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N41 subordonnée à l'union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques

A. Doran
R. Ledoux
Jacques Roque
Raymond Desfossés
Roger Charbonneau
Gérard Bégin

ANNEXE A

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

Dans le but de tenir compte des lettres d'entente signées par les parties au sujet des changements réalisés dans le département de la préparation, nous procéderons aux changements du contenu actuel de cette annexe afin qu'il se lise comme suit:

1.01 Le travail confié aux employés du département de la préparation:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); montage sur écrans, travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes; tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fins de montage y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé, l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

b) Typographe-opérateurs: marquage de copie, mise en page et montage sur écran (quels que soient les procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé, la préparation de "formats", l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

c) Opérateurs d'écrans cathodiques (1760): entrée de textes courants, d'annonces classées et d'annonces placards à l'aide d'un écran cathodique; codification par clés programmables ou "formats" correction d'épreuve.

d) Photo-litho: l'opération de toutes caméras, la séparation des couleurs, le pelliculage (stripping), développement et toutes opérations de chambre noire et autres opérations à partir de la caméra jusqu'au brûlage de la plaque inclusivement destinée aux presses.

e) Electroniciens: préposés à l'entretien et à la réparation de toutes les machines et de tout l'équipement électrique ou électronique et tout travail connexe.

1.02 L'Employeur et l'Union reconnaissant la nécessité d'une formation générale et complète de tous les employés dans toutes les phases de leur métier, s'engagent à établir et à mettre en application dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la lettre d'entente signée par les parties au sujet des changements réalisés dans le département de la préparation, par le biais du comité de formation professionnelle des programmes de polyvalence qui pourront être modifiés par ledit comité, si nécessaire.

ANNEXE A

(suite)

1.03 Les parties conviennent que le contremaître et ses assistants peuvent opérer le nouvel équipement de composition dans les cas suivants:

a) pour des fins d'entrainement, de formation et de dépannage d'un employé aux prises avec une difficulté;

b) dans un cas d'urgence, lorsqu'aucun employé n'est disponible et qu'il s'agit d'un travail imprévu, de très courte durée et non répétitif.

1.04 De plus, tous les employés qui travailleront sur des vidéo-terminaux (écrans cathodiques) seront appelés à passer un examen de la vue par un ophtalmologiste, dans une clinique convenue entre les parties:

1. avant la mise en opération du nouveau système;

2. six (6) mois après la mise en opération du nouveau système;

3. par la suite à chaque année.

Ces examens auront lieu durant les heures de travail de chaque employé au temps déterminé par l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour l'employé.

L'employé devra fournir un consentement écrit pour que les résultats soient communiqués à l'Employeur et à l'Union.

L'Employeur se réserve le droit de faire procéder à des contre-expertises dans les cas qu'il estime nécessaires; de même l'Union pourra le faire, à ses frais.

1.05 Si l'employé était incapable de s'adapter aux nouveaux équipements selon le programme de formation, l'Employeur s'engage, avant de le mettre à pied, à l'affecter à un autre emploi vacant aux conditions suivantes:

a) qu'il remplisse les exigences de cet autre emploi (en y appliquant les dispositions du paragraphe c de l'article .02 de ladite lettre d'entente);

b) que cela n'affecte pas la priorité d'un autre employé d'une autre classification;

Si l'employé refuse tel transfert avant ou pendant la période d'essai, il est réputé avoir démissionné et il bénéficie des allocations prévues à la clause 10.03 et à l'article 12 de la convention collective selon les termes convenus dans ladite lettre d'entente. Toutefois, les deux (2) parties s'entendent à l'effet que le paiement des deux (2) bénéfices aux employés mis à pied suite aux changements technologiques effectués dans le département de la préparation ne constitue pas un précédent modifiant l'interprétation et l'application desdits articles de la convention collective.

ANNEXE A

(suite)

1.06 L'employée enceinte qui est appelée à travailler devant un écran cathodique peut demander d'être relevée de ses fonctions si son médecin émet un certificat médical attestant qu'il y a danger pour elle ou l'enfant à naître. Cette employée peut alors être affectée à un emploi vacant ne comportant pas les mêmes risques. A défaut d'un tel emploi vacant ou si l'employée le refuse, elle prend alors un congé sans solde avant son congé de maternité prévu à la convention collective. Cette employée peut avoir droit aux dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail aux conditions qui y sont prévues.

1.07 La classification d'opérateurs de clavier est remplacée par celles de typographes-opérateurs et d'opérateurs d'écrans cathodiques et la classification de correcteur d'épreuves est abolie.

ANNEXE B

1.07 Un nouveau paragraphe sera ajouté et se lira comme suit:

"Pour la production de circulaire en huitième de pli et/ou en quart de pli sans stacker nécessitant l'utilisation de liste de malle sur presse, il y aura un minimum de quatre (4) employés par ligne de convoyeur lorsqu'il s'agit d'un quart complet de travail. Toutefois, un quatrième (4^e) employé sera assigné si le travail à faire est d'une durée de trois (3) heures et plus et qu'un employé occasionnel est disponible pour venir travailler."

ANNEXE C

Département des presses

1.01 Pressier

Le travail confié aux employés du département des presses devrait comprendre sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: l'engagement et le dégagement de toutes les unités, plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encreurs; opération et ajustement de plieuses, triangles (formers), embobineurs et embobineurs de préimpression (preprint); ajuster et changer les coussinets des rouleaux encreurs et les autres parties se rapportant à ceux-ci; passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur de préimpression (preprint); changer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitter), ou toutes autres pièces d'équipement sur les presses, bandeurs pour les plis (creasing bars) et bandeur (pipe roller), opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques pour le registre, recevoir, retourner et manoeuvrer toutes les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur les presses; changer et entretenir tous les blanchets ainsi que les fournitures de ceux-ci; ajuster l'impression et les attaches (clips); lubrification et nettoyage des presses et la préparation; opération et changement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux de papier.

ANNEXE C

(suite)

Nous ajouterons à l'annexe "C" un nouveau paragraphe qui se lira comme suit:

1.04 Préposé aux inventaires

Le travail du préposé aux inventaires inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches suivantes:

- tenir un inventaire complet de tout le papier (sorte, qualité et grandeur), ramasser, regrouper et placer sur palettes, bien identifier toutes les balances de rouleaux. Tenir un contrôle de quantité de toutes les encres par numéro, aussi tenir régulièrement un inventaire de tout le matériel utilisé dans les établissements.

ANNEXE E

Salaires et primes

	01-01-84	01-01-85
Prime de soir	16.00$	17.00$
Prime de nuit	18.75	20.00
Prime de chevauchement pour les compagnons	20.80	22.00
Taux horaire du compagnon	15.20	16.20
Prime hebdomadaire du vérificateur	9.00	9.35
Prime hebdomadaire d'adresseur	6.80	7.15

Typographes-opérateurs: taux du compagnon

Opérateurs d'écrans cathodiques (1760), le salaire est établi selon le tableau suivant:

0 à 6 mois:	55%
6 à 12 mois:	60%
12 à 18 mois:	65%
18 mois et plus:	75%

Préposé aux inventaires: 90% du taux de compagnon.

Opérateurs d'écrans cathodiques et les employés ayant accepté un emploi dans le département des presses:

Les employés du département de la préparation, à l'emploi de l'Employeur, à la date de la signature de la lettre d'entente concernant les changements réalisés dans le département de la préparation, reçoivent un salaire représentant le plus avantageux entre les choix suivants:

1. Le salaire touché à la date de la signature de ladite entente;

ou

2. Le salaire de la classification du nouveau poste; toutefois dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, le classement est régi par les dispositions qui suivent:

   Dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, l'employé transféré en vertu des dispositions de ladite entente sera considéré comme ayant terminé dix-huit (18) mois d'apprentissage; le comité d'apprentissage prévu à l'article 20 de la convention collective peut convenir, à l'étude du dossier de l'employé, d'un classement différent.

   Lorsqu'un employé transféré bénéficie, en vertu de ladite entente d'un salaire supérieur à celui auquel son classement dans la nouvelle classification lui donne droit, il conserve ce salaire jusqu'à ce que le salaire de la nouvelle classification devienne égal ou supérieur auquel cas il bénéficiera alors de tel salaire.

Les autres éléments de l'annexe E qui ne sont pas couverts dans cette proposition demeurent inchangés.

ANNEXE F

Liste d'ancienneté et de priorité

La liste d'ancienneté et de priorité sera remise à jour.

ANNEXE H

MODIFICATION: PROGRAMME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

Assurance-vie:

	31-01-83	01-02-83
Assurance-vie de base	1 fois/salaire Max: $35,000 Vendeurs max. $25,000	1.5 fois/salaire Max: $50,000 Vendeurs max. $40,000
Assurance-vie des personnes à charge	Conjoint $2,000 enfant: 1,000 enfant moins de 6 mois: $ 500.	Conjoint $3,000 enfant: 2,000

Assurance salaire:

Invalidité court terme	75% du salaire Max: $35,000 Durée: 16 sem.	75% du salaire Max: $35,000 Durée: 16 sem.
Invalidité long terme	60% du salaire Max: $35,000 Durée: de la 17e semaine jusqu'à 65 ans	65% du salaire Max: $35,000 Durée:de la 17e semaine jusqu'à 65 ans

Assurance-maladie:

Prescription		90%	90%
Franchise		15$	15$
Chambre semi-privée		13$ par jour	100% jusqu'à un maximum de 24$
Spécialistes:	Visite	9$	12$
	Maximum	250$/an	250$/an

En plus, exonération des cotisations de l'employé lors d'une invalidité à court terme et à long terme.

L'augmentation des frais découlant de la mise en vigueur des nouveaux bénéfices est payée par l'employeur.

La lettre d'entente No 1 se rapportant à la classification des correcteurs d'épreuves est biffée et sera remplacée par une nouvelle lettre d'entente No 1 qui se lira comme suit:

"Les dispositions des lettres d'entente signées le 02-09-82 et le 21-01-83 se rapportant aux changements technologiques réalisés dans la salle de préparation qui ne sont pas reproduites dans la présente convention collective demeurent en vigueur en dépit de leur non publication dans la convention collective."

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

Effectif minimum requis aux presses

La lettre d'entente No 2 sera modifiée pour se lire comme suit:

"Le but de cette entente est de prévoir des modalités d'application de l'article 22 concernant l'effectif minimum requis aux presses:

1.01 Nonobstant les dispositions de l'article 22.01:

a) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux ($2\frac{1}{2}$) unités et demie d'impression ou moins sont en opération sur un même niveau, sur la presse Suburban 6, il y aura un maximum de trois (3) pressiers affectés à cette presse. La demi-unité, s'il y a lieu, sera placée le plus près possible des dévidoirs et sera sous la responsabilité du préposé au dévidoir. Toutefois, les autres employés de la presse devront l'aider lorsque c'est nécessaire.

b) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux($2\frac{1}{2}$) unités et demie d'impression ou moins seront en opération sur la presse Surburban 4, il y aura un maximum de trois (3) pressiers. La demi-unité sera placée le plus près possible des dévidoirs et sera sous la responsabilité du préposé au dévidoir. Toutefois, les autres employés de la presse devront l'aider lorsque c'est nécessaire.

1.02 Nonobstant les dispositions de l'article 22.10, les apprentis au service de l'Employeur à la signature de cette convention et tout futur apprenti fourni par l'Union peuvent faire du travail de compagnon, sans avoir droit aux privilèges accordés aux compagnons, et à tel titre sont considérés comme faisant partie de l'effectif."

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 7

Exécution d'un travail

1.03 Nous bifferons "Philadelphia Journal".

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 15

Libératon du maître de chapelle

Nonobstant les dispositions de l'article 6.10 paragraphe a et b, lorsque le maître de chapelle est un pressier et qu'il utilise ses cinq (5) journées de libération syndicale, l'employeur convient de combler les effectifs minimums lorsque requis.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 16

Employés de la salle de préparation ayant accepté un emploi dans le département des presses.

Dans le cas des employés du département de préparation, qui ont accepté un emploi dans le département des presses, l'employeur convient, qu'advenant une mise à pied définitive au cours de leur première (1ere) année de travail dans ledit département, de leur payer les bénéfices qu'ils auraient reçus selon les articles 10 et 12 de la convention collective, s'ils avaient été mis à pied lors de la réduction de personnel effectué dans le département de préparation. Il est entendu que le montant payé à chaque employé sera équivalent à celui qu'il aurait reçu à ce moment là.

ADDENDA au texte sur l'entente de principe pour la convention collective de travail entre IMPRIMERIE DUMONT et l'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41

ARTICLE 22 — EFFECTIF MINIMUM REQUIS

22.11 Cette clause sera changée et se lira comme suit:

"Sous réserve des dispositions des articles 10 et 12, pendant la durée de la convention collective, le nombre minimum de positions régulières aux presses sera:

70 pressiers
3 mécaniciens
9 manutenteurs"

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL MONTRÉAL

'83 JAN 24 14 12

PAR MESSAGER

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

L'IMPRIMERIE DUMONT,
UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,
LOCAL N-41

Après discussion les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les paragraphes .01, .03, .09, .10 et .11 de la lettre d'entente signée par les parties le 2 septembre 1982 sont remplacés par les nouveaux paragraphes suivants:

.01 Les parties conviennent que, malgré les dispositions de la clause 10.04 de la convention collective, il pourra y avoir mises à pied d'employés à cause de l'introduction de changements technologiques dans l'atelier de composition; ces mises à pied pourront se faire parmi les employés classés typographes, opérateurs de clavier et correcteur d'épreuves; toutefois, les parties conviennent que dix-huit (18) postes de typographes et huit (8) postes de typographes-opérateurs et/ou d'opérateurs d'écrans cathodiques (1760) seront maintenus après l'introduction des changements technologiques, le tout sous réserve des dispositions de l'article 12 de la convention collective.

.03 Les typographes seront affectés aux postes de typographes et les opérateurs de clavier aux nouveaux postes de typographes-opérateurs ou d'opérateurs d'écrans cathodiques (1760) selon leur priorité apparaissant à l'annexe "F" de la convention collective et des dispositions suivantes:

a) sont affectés aux postes de typographes-opérateurs:

. M. Maurice Ouellette;
. Mme Arlette Guilbault;
. M. Georges Chatel;
. M. Gaétan Roy;
. M. Robert Sylvestre;

b) sont classés opérateurs d'écrans cathodiques (1760):

. M. René Robichaud;
. Mme Satenik Tsavoussian;
. M. Raymond Arcand;

c) au plus tard le ler mars 1983, l'Employeur, après avoir donné la formation nécessaire pour former les opérateurs d'écrans cathodiques (1760) à devenir typographes-opérateurs, informera les employés concernés de leur passage ou non à la classification de typographes-opérateurs compte-tenu de leurs capacités à accomplir l'ensemble des tâches dévolues à un typographe-opérateur;

d) si ce passage était accordé, l'employé concerné bénéficiera du salaire de typographe-opérateur à compter du ler mars 1983;

e) par la suite, lors d'un rappel au travail, les employés actuellement classés opérateurs de clavier seront rappelés dans un poste d'opérateurs d'écrans cathodiques (1760). Au terme d'une période de formation et d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés, l'Employeur pourra leur accorder la classification de typographe-opérateur compte-tenu de leurs capacités à accomplir l'ensemble des tâches dévolues à un typographe-opérateur;

f) le comité de perfectionnement et de formation peut convenir, après analyse des dossiers, de prolonger au-delà du ler mars, la période de formation d'un employé prévue à l'alinéa c) qui précède; dans un tel cas la date du ler mars prévue à l'alinéa d) est reportée d'autant; en outre, dans le même sens, la période de 45 jours prévue à l'alinéa e) peut être prolongée par ce même comité.

.09 Les alinéas a) et d) de l'annexe "A" de la convention sont remplacés par les suivants:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); montage sur écran travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fins de montage y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé; l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

d) Typographes-opérateurs: marquage de copie, mise en page et montage sur écran (quels que soient les procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé, la préparation de "formats", l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

e) Opérateurs d'écrans cathodiques (1760): entrée de textes courants, d'annonces classées et d'annonces placards à l'aide d'un écran cathodique; codification par clés programmables ou "formats" correction d'épreuve.

.10 L'annexe "E" de la convention est modifiée en ajoutant le texte suivant:

- Les typographes-opérateurs reçoivent le salaire du compagnon;

- dans le cas des opérateurs d'écrans cathodiques (1760), le salaire est établi selon le tableau qui suit:

0 à 6 mois :	55%
6 à 12 mois:	60%
12 à 18 mois:	65%
18 mois et plus:	75%

- Les employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente entente bénéficieront des dispositions des paragraphes e), f) et g) de la clause .02 de la présente entente.

- Ce pourcentage est appliqué au taux du compagnon et aux primes.

.11 La classification d'opérateurs de clavier est remplacée par celles de typographes-opérateurs et d'opérateurs d'écrans cathodiques et la classification de correcteur d'épreuve est abolie.

2. La présente entente n'a pas pour effet d'annuler ou d'invalider tout geste posé par l'employeur en vertu de la lettre d'entente du 2 septembre 1982. Toutefois les avis adressés en date du 2 décembre 1982 aux employés dont les noms apparaissent à l'alinéa a) du paragraphe .03 amendé sont adaptés pour tenir compte de la nouvelle classification de typographes-opérateurs.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 21e jour du mois de JANVIER 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

Rejean Gibeau

Claude Lafleche

POUR L'UNION

A. Doran

Raymond Lafleur

Jacques Lacoste

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

AN-(11611-03)

DÉPÔT 62059 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05
Date	Signature: 82-09-02 / Réception: 82-09-21	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'imprimerie et des communications graphiques local N 41 - Printing & Graphic.. 455 St-Antoine O., chambre 501 Montréal, Qué H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Dumont Une div. de Groupe Québécor Inc 9130 rue Boivin V. LaSalle, Qué H8R 2E4

Unité de négociation

E.V.: Même et 9165 rue Boivin, Ville LaSalle
- Changements apportés au département de la préparation

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	7

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

Remarques

Québécor Inc
Att.: Mme Claire Garneau
225 rue Roy Est
Montréal, Qué
H2W 2N6

Pour le commissaire général du travail
Signature: Yvonne Tremblay
Date: 82-10-21

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

003 (011)

RECHERCHE

pied pourront se faire parmi les employés classés typographes, opérateurs de clavier et correcteur d'épreuves; toutefois, les parties conviennent que dix-huit (18) postes de typographes et huit (8) postes d'opérateurs d'écrans cathodiques seront maintenus après l'introduction des changements technologiques, le tout sous réserve des dispositions de l'article 12 de la convention collective.

.02 a) Dans les dix (10) jours suivants la signature de la présente entente, l'Employeur offrira par affichage aux employés classés typographes, correcteur d'épreuves et opérateurs de claviers les postes suivants:

- huit (8) postes aux presses;
- un (1) poste à l'expédition (remplacement de monsieur Bourdages);
- un (1) poste de préposé aux inventaires;
- un (1) poste de préposé à l'entretien.

b) Les employés intéressés auront quinze (15) jours ouvrés pour poser leur candidature par écrit auprès de la personne désignée sur l'affichage; le maître de chapelle recevra copie des candidatures.

.../2

'82 SEP 21 13 45

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

L'IMPRIMERIE DUMONT,
UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,
LOCAL N-41

Compte tenu des changements que l'Employeur apportera à son département de la préparation, les parties conviennent ce qui suit:

.01 Les parties conviennent que, malgré les dispositions de la clause 10.04 de la convention collective, il pourra y avoir mises à pied d'employés à cause de l'introduction de changements technologiques dans l'atelier de composition; ces mises à pied pourront se faire parmi les employés classés typographes, opérateurs de clavier et correcteur d'épreuves; toutefois, les parties conviennent que dix-huit (18) postes de typographes et huit (8) postes d'opérateurs d'écrans cathodiques seront maintenus après l'introduction des changements technologiques, le tout sous réserve des dispositions de l'article 12 de la convention collective.

.02 a) Dans les dix (10) jours suivants la signature de la présente entente, l'Employeur offrira par affichage aux employés classés typographes, correcteur d'épreuves et opérateurs de claviers les postes suivants:

- huit (8) postes aux presses;
- un (1) poste à l'expédition (remplacement de monsieur Bourdages);
- un (1) poste de préposé aux inventaires;
- un (1) poste de préposé à l'entretien.

b) Les employés intéressés auront quinze (15) jours oeuvrés pour poser leur candidature par écrit auprès de la personne désignée sur l'affichage; le maître de chapelle recevra copie des candidatures.

.../2

c) Le choix des employés se fera selon l'ancienneté des candidats retenus, sans tenir compte des classifications antérieures; si un candicat était refusé par l'employeur, celui-ci devra donner par écrit les motifs de ce refus; une copie sera transmise à l'Union et au maître de chapelle; ce refus de l'employeur pourra être contesté par grief.

d) L'entrée en fonction dans les nouveaux postes se fera en tenant compte des besoins de la production au département de la préparation mais ne peut être ultérieure à la date de la mise en opération du nouvel équipement électronique de la salle de composition.

e) Le salaire touché par l'employé ainsi transféré sera le plus avantageux entre les choix suivants:

1.- le salaire touché à la date de la signature de la présente entente;

ou

2.- le salaire de la classification du nouveau poste; toutefois dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, le classement est régi pas les dispositions qui suivent.

f) Dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, l'employé transféré en vertu des dispositions de la présente entente sera considéré comme ayant terminé dix-huit (18) mois d'apprentissage; le comité d'apprentissage prévu à l'article 20 de la convention collective peut convenir, à l'étude du dossier de l'employé, d'un classement différent.

g) Lorsqu'un employé transféré bénéficie, en vertu du paragraphe e), d'un salaire supérieur à celui auquel son classement dans la nouvelle classification lui donne droit, il conserve ce salaire jusqu'à ce que le salaire de la nouvelle classification devienne égal ou supérieur, auquel cas il bénéficiera alors de tel salaire.

h) Les employés transférés bénéficieront des primes attachées à leur nouvelle classification, le cas échéant.

i) L'employé transféré bénéficie d'une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés; au cours de cette période il peut décider, sur avis écrit de cinq (5) jours, de retourner à son ancienne classification sans perte de droit et obligation; l'employeur peut aussi décider de le retourner à son ancienne classification au cours de cette période, après avoir donné un avis écrit de cinq (5) jours, s'il juge qu'il ne peut remplir les exigences de la nouvelle classification.

.../3

j) L'employé qui, suite à l'application du paragraphe i) qui précède, retourne à son ancienne classification, est régi par les dispositions qui suivent:

- il reprend son poste dans son ancienne classification s'il peut déplacer un employé ayant moins de priorité que lui et qui a posé sa candidature pour la classification qu'il quitte; l'employé ainsi déplacé bénéficie alors des dispositions du présent article dans sa nouvelle classification;

- à défaut d'un tel employé, il déplace celui qui a le moins de priorité dans son ancienne classification à la condition qu'il ait plus de priorité que celui qu'il veut déplacer;

- s'il a moins de priorité que les employés de la classification concernée, il est mis à pied et il reçoit alors les allocations prévues à l'article .04 de la présente entente;

- dans le cas de l'employé qui est déplacé par le retour d'un employé, il peut choisir d'occuper le poste laissé vacant par l'autre employé ou être mis à pied et bénéficier des allocations prévues à l'article .04 de la présente entente.

k) Lorsqu'il a terminé la période d'essai, l'employé concerné est classé dans sa nouvelle classification avec tous les droits et obligations y afférent.

.03 Les typographes seront affectés aux postes de typographes et les opérateurs de clavier aux nouveaux postes d'opérateurs d'écrans cathodiques, selon leur priorité apparaissant à l'annexe "F" de la convention collective.

.04 Les employés mis à pied recevront un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines et ils bénéficieront des allocations prévues à la clause 10.03 et à l'article 12 de la convention collective.

.05 Le comité de perfectionnement et de formation professionnelle prévu à la clause 5.07 de la convention collective, conviendra d'un programme de formation des employés affectés aux nouveaux équipements; ce programme devra être établi en fonction du programme de base suggéré par le fournisseur des nouveaux appareils.

.../4

.06 De plus, tous les employés qui travailleront sur des vidéo-terminaux (écrans cathodiques) seront appelés à passer un examen de la vue par un ophtalmologiste, dans une clinique convenue entre les parties:

1.- avant la mise en opération du nouveau système;

2.- six (6) mois après la mise en opération du nouveau système;

3.- par la suite à chaque année.

Ces examens auront lieu durant les heures de travail de chaque employé au temps déterminé par l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour l'employé.

L'employé devra fournir un consentement écrit pour que les résultats soient communiqués à l'Employeur et à l'Union.

L'Employeur se réserve le droit de faire procéder à des contre-expertises dans les cas qu'il estime nécessaires; de même l'Union pourra le faire, à ses frais.

.07 Si un employé était incapable de s'adapter aux nouveaux équipements selon le programme de formation, l'Employeur s'engage, avant de le mettre à pied, à l'affecter à un autre emploi vacant aux conditions suivantes:

a) qu'il remplisse les exigences de cet autre emploi (en y appliquant les dispositions du paragraphe c) de l'article .02 de la présente entente);

b) que cela n'affecte pas la priorité d'un autre employé d'une autre classification.

Si l'employé refuse tel transfert avant ou pendant la période d'essai, il est réputé avoir démissionné et il bénéficie de l'allocation prévue au paragraphe .04 de la présente entente.

.08 La clause 3.03 de la convention collective est modifiée en ajoutant le paragraphe e) suivant:

e) pour du travail d'entrée de textes fait à partir d'équipements périphériques reliés à l'ordinateur de l'Employeur, lorsque cette opération fait partie du contrat entre l'Employeur et le client et qu'elle est effectuée par le client. Il est convenu que, sur demande du maître de chapelle, l'employeur fournira le document attestant que cette opération fait partie du contrat.

.09 Les alinéas a) et d) de l'annexe "A" de la convention sont remplacés par les suivants:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de texte, tirage d'épreuves par tout moyen: lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (Vidéo Display Terminal pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé de même que l'opération de machines à photocomposition.

d) Opérateurs d'écrans cathodiques: entrée de textes courants, d'annonces classées et d'annonces placards à l'aide d'un écran cathodique; codification par clés programmables ou "formats"; correction d'épreuve.

.10 L'annexe "E" de la convention est modifiée en ajoutant le texte suivant:

- Dans le cas des opérateurs d'écrans cathodiques, le salaire est établi selon le tableau qui suit:

0 à 6 mois travaillés:	55%
6 à 12 mois travaillés:	60%
12 à 18 mois travaillés:	65%
18 mois et plus :	75%

- Les employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente entente bénéficieront des dispositions des paragraphes e), f) et g) de la clause .02 de la présente entente.

- Ce pourcentage est appliqué au taux du compagnon et aux primes.

.11 La classification d'opérateurs de clavier est remplacée par celle d'opérateurs d'écrans cathodiques et la classification de correcteur d'épreuve est abolie.

.12 Les parties conviennent que le contremaître et ses assistants peuvent opérer le nouvel équipement de composition dans les cas suivants:

a) pour des fins d'entrainement, de formation et de dépannage d'un employé aux prises avec une difficulté;

b) dans un cas d'urgence, lorsqu'aucun employé n'est disponible et qu'il s'agit d'un travail imprévu, de très courte durée et non répétitif.

.13 L'employée enceinte qui est appelée à travailler devant un écran cathodique peut demander d'être relevée de ses fonctions si son médecin émet un certificat médical attestant qu'il y a danger pour elle ou l'enfant à naître. Cette employée peut alors être affectée à un emploi vacant ne comportant pas les mêmes risques. A défaut, d'un tel emploi vacant ou si l'employée le refuse, elle prend alors un congé sans solde avant son congé de maternité prévu à la convention collective. Cette employée peut avoir droit aux dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail aux conditions qui y sont prévues.

.14 L'Employeur pourra analyser des demandes individuelles de mise à la retraite prématurée si cela a pour conséquence d'éviter la mise à pied d'un employé. Aucune obligation n'est cependant créé par une telle analyse et les conditions de telle retraite devront être négociées entre l'employeur et l'Union.

.15 Les clauses .01, .03, .07, .08, .09, .10, .11 et .12 de la présente entente ne s'appliqueront que lors de l'entrée en opération du nouvel équipement électronique.

.16 Il est convenu que l'employeur permettra à deux (2) électroniciens, un typographe et un opérateur d'écrans cathodiques de suivre les cours de formation aux nouveaux appareils offerts par le fabriquant. Le salaire des employés et les frais pour suivre tels cours sont à la charge de l'employeur dans le cadre de sa politique des frais de déplacement. Le choix du typographe et de l'opérateur d'écrans cathodiques est fait conjointement par l'employeur et l'Union.

.17 Tant que monsieur Jacques Lavigne est en libération syndicale, selon l'article 16.11 de la convention collective, il y aura un employé qui le remplacera. Lorsque cette libération syndicale prendra fin, le retour de monsieur Lavigne sera régi par les dispositions du paragraphe j) de l'article .02 de la présente entente, en faisant les adaptations nécessaires.

.18 Tant que messieurs Maurice Vaillancourt et Mario Malenfant seront absents pour maladie, leurs postes seront comblés par des employés visés par la présente entente et aux conditions qui y sont prévues; lors du retour de l'un ou l'autre de ces employés, les employés les remplaçant seront régispar les dispositions du pragraphe j) de l'article .02 de la présente entente, en faisant les adaptations nécessaires.

.19 La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 2e
e jour du mois de septembre 1982.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR L'UNION
Rejean Arbic	Raymond Lafleur
Claude Laflèche	Jacques Lavigne
	Benoit Hetu

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

A.M.-M-11611-03

DÉPÔT 0205-9

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ère convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05	
Date	Signature: 85-09-06	Réception: 8509-10	**Durée**	Du:	Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Communications Graphiques local M-41 455 rue St-Antoine O. ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Dumont Une Division de Groupe Quebecor Inc 9130 rue Boivin Ville Lasalle, QC. H8R 2E4
☐ Déposant, si autre que les parties ☒ Quebecor Inc Att: Mme Renée Rivest 225 Est, rue Roy Montréal, QC. H2W 2N6	E.V. Même et 9165 rue Boivin, V.Lasalle Région 06-06 Activité 2860 (5) Affiliation 7

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

Remarques

- Entente: Horaire de travail sur 6 jours.
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 41-M. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-0930

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

003 (094)

RECHERCHE

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Jacques Lavigne

ANNEXE I

ENTENTE INTERVENUE



entre : Imprimerie Dumont, une division de Groupe Quebecor Inc.

et : Syndicat des Communications Graphiques, local 41-N

OBJET : Horaire de travail sur six (6) jours

Après discussion, les parties concernées conviennent d'ajouter la présente annexe à la convention collective signée par les parties.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ville LaSalle, ce 6e jour de septembre 1985.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Jacques Lavigne

ARTICLE 1 Cet horaire de douze (12) heures de travail par jour sera applicable à tous les salariés couverts par l'unité d'accréditation à l'exception du département routier, des typographes, typographes opérateur, des opérateurs d'écran, des électroniciens et des préposés aux inventaires.

ARTICLE 2 L'Employeur et le Syndicat conviennent que toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf dans le cas de dispositions décrites spécifiquement dans cette annexe.

ARTICLE 3 L'article 2A.07 est modifié de la façon suivante:

quinze (15) jours oeuvrés pour neuf (9) jours oeuvrés

quarante-cinq (45) jours oeuvrés pour vingt-sept (27) jours oeuvrés

L'article 2A.07 d) est modifié de la façon suivante:

cinq (5) jours par semaine pour trois (3) jours par semaine

ARTICLE 4 Une réunion d'atelier de trente (30) minutes mensuellement sans perte de salaire est permise durant les heures de travail de chacune des quatre (4) équipes. Cette réunion se tient le troisième (3e) lundi de chaque mois ou à tout autre moment convenu entre le maître de chapelle et le contremaître.

ARTICLE 5 L'article 12.02 b) est modifié de la façon suivante:

cinq (5) jours pour trois (3) jours

L'article 12.02 c) est modifié de la façon suivante:

cinq (5) jours pour trois (3) jours

ARTICLE 6 La semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures de travail répartie en trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures consécutives. Elle débute le dimanche à 19:00 heures et se termine le samedi à 19:00 heures.

ARTICLE 7 La semaine régulière de travail de trente-six (36) heures comprend une période de repas de trente (30) minutes payée prise par rotation, sans arrêt de production.

R.D.C.

ARTICLE 8

a) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 1 est cédulée de 7:00 heures A.M. à 19:00 heures du lundi au mercredi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de jour.

b) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 2 est cédulée de 19:00 heures à 7:00 heures A.M. du dimanche au mardi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de nuit.

c) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 3 est cédulée de 7:00 heures A.M. à 19:00 heures du jeudi au samedi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de jour.

d) La semaine régulière de travail pour tous les employés de l'équipe No. 4 est cédulée de 19:00 heures à 7:00 heures A.M. du mercredi au vendredi inclusivement et rémunérée au taux de l'équipe de nuit.

ARTICLE 9

Une période de repas de trente (30) minutes consécutives payée est accordée à un moment raisonnable, par rotation et sans arrêt de production au cours de chaque équipe de travail (quart). Le moment raisonnable signifie au moins quatre (4) heures et au plus huit (8) heures après le début du travail de l'équipe régulière. Aux presses, les périodes de repas sont cédulées par le pressier en charge après consultation avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 10

a) Chaque salarié a droit pour chaque jour de travail de douze (12) heures à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes consécutives chacune sans perte de salaire et sans arrêt de production. La première période est prise dans les quatre (4) premières heures du début du quart de travail et la deuxième période dans les quatre (4) dernières heures de la fin du quart de travail.

b) Il est également convenu que tout employé appelé à faire trois heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son quart de travail aura droit à une période additionnelle de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire prise après consultation avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 11

Il est convenu qu'advenant le cas où un ou plusieurs employés ne pouvaient prendre leur période de repas selon l'article 9, ils auront quand même droit à leur pleine période de repas et bénéficieront d'une demi-heure de temps supplémentaire à taux et demi.

R.D.C.

ARTICLE 12 L'article 14.10 est modifié de la façon suivante:

sept (7) jours ouvrables pour douze (12)

douze (12) heures pour vingt-quatre (24) heures

ARTICLE 13 Le travail effectué un dimanche est rémunéré à taux simple. De même une journée travaillée en surplus de la semaine régulière est rémunérée à taux simple.

ARTICLE 14 L'article 16.01 est modifié de la façon suivante:

au paragraphe a): cinq (5) jours ouvrables pour six (6) jours ouvrables

au paragraphe b): le salarié peut reporter un maximum de trois (3) jours ouvrables

L'article 16.02 est modifié de la façon suivante:

quatre (4) jours ouvrables pour cinq (5) jours ouvrables

ARTICLE 15 Les chèques de paie seront distribués dans des enveloppes au plus tard le mardi de chaque semaine pour l'équipe No. 2 et au plus tard le mercredi de chaque semaine pour les autres équipes.

ARTICLE 16 Aucun apprenti n'aura la priorité de faire du surtemps sur un compagnon sauf dans le cas où une équipe complète de presse est nécessaire.

ARTICLE 17 L'article 14.24 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

trois (3) heures pour quatre (4) heures

Par ailleurs, dans les autres cas, un salarié a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.

ARTICLE 18 L'article 15.03 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

sept (7) jours pour quatorze (14) jours

ARTICLE 19 Pour les salariés touchés par la présente annexe, les lettres d'entente No. 6 et No. 12 de la convention collective ne trouvent aucune application.

R.D.P.

ARTICLE 20 L'employeur, après un préavis de trente (30) jours, pourra revenir à l'horaire de travail prévu à la convention collective.

ARTICLE 21 Le taux horaire du compagnon, applicable pour le présent annexe, est de 16.875$.

La prime de nuit, applicable pour le présent annexe, est de 20,00$.

ARTICLE 22 Advenant le retour à l'horaire de travail prévu à la convention collective, les apprentis présents le 4 août 1985, visés par cette entente, auront priorité en cas de mise à pied sur les compagnons embauchés après cette date nonobstant les dispositions de l'article 20.02 de la présente convention collective.

R.D.C.

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

A-N-(11611-03) 3

DÉPÔT 62059 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05
Date	Signature: 84-09-13 / Réception: 84-09-17	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'Imprimerie et des communications graphiques local N41 Printing and Graphic Communications Union Local N 41 455 St-Antoine Ouest Ch. 501 Montréal, Québec H2Z 1J1	☒ Déposant Imprimerie Dumont Une Division de Groupe Québécor Inc. Att: Service du Personnel 9130 rue Boivin Ville Lasalle, Québec H8R 2E4
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V.: même et 9165 rue Boivin Ville Lasalle Région: 06-06 Activité: 2860(5) Affiliation: 7

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

Remarques

ENTENTE: Modification de la clause 13.03 de la convention.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Diane Lauzon/ms p.k. Date: 84-10-03

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

003(113)

RECHERCHE

En foi de quoi, les parties ont signé à Ville LaSalle, ce 13 ième jour de Sept 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

T.S. 3
11611-05
(11611-03)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

'84 SEP 17 10:10

L'IMPRIMERIE DUMONT INC.

mR

BCGI
MONTREAL
MESSAGER

ET:

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41

Subordonnée à

L'UNION INTERNATIONALE DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

OBJET: Modification de la clause 13.03 de la convention

Tel qu'entendu entre les parties, la clause 13.03 de la convention collective, se lira comme suit:

> " Les chèques seront distribués dans des enveloppes au plus tard le mercredi soir pour les équipes de soir et de nuit et le jeudi avant-midi pour l'équipe de jour.
>
> Toutefois, lorsqu'un congé férié survient le lundi ou le mardi précédent un jour de paie, les chèques devront être disponibles à chaque employé au plus tard à quinze (15) heures le jeudi et distribués sur chaque équipe." [tous les lundi]

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ville LaSalle, ce 13 ième jour de Sept 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

06205-91

nt du Québec
commissaire
u travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 91 04 246

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-03

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	91-03-31	91-04-05		91-03-21	93-12-31		191

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'imprimerie et des communications graphiques local N 41 - Printing and Graphic comm. local N 41 Att.: M. Doran 455 St-Antoine Ouest, ch. 501 Montréal, Qué. H2Z 1J1	☒ Déposant Imprimerie Dumont Division de groupe Québécor Inc Att.: Claire Corneau, C.R.I. 225 rue Roy Est Montréal, Qué H2W 2M6

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code, à l'exception des artistes et des employés de bureau."

- Article 38 déposé pour changement de nom de l'employeur

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (s)	7

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

Remarques

Prenez note que dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur est: 5130 rue Boivin, V. LaSalle. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Mme B. Bourassa	91-04-25

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

003(080)

COPIE 4

EMPLOYÉS 191

06205-91
11611-03
'81 AVR -3 11 11
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

IMPRIMERIE DUMONT
DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N41, subordonnée à l'UNION INTERNATIONALE DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

(ci-après appelée "l'Union")

EMPLOYÉS 191

TABLE DES MATIERES

Articles		Page
1	Buts de la convention	1
2	Reconnaissance syndicale	1
2A	Main-d'oeuvre	2
3	Juridiction	4
4	Droits de gérance	6
5	Coopération	7
6	Activités syndicales	9
7	Grève et lock-out	12
8	Mesures disciplinaires	13
9	Procédure de grief et d'arbitrage	14
10	Changements technologiques	16
11	Ancienneté et priorité	19
12	Procédure de mise à pied	21
13	Classifications de travail et salaires	23
14	Durée du travail et surtemps	24
15	Congés payés	28
16	Congés spéciaux	30
17	Congés de maternité	33
18	Vacances	34
19	Assurance collective	39
20	Apprentis	40
21	Sécurité et santé	43
22	Effectif minimum requis	45
23	Durée et rétroactivité	47

Annexes

"A"	Département de la préparation	49
"B"	Département de l'expédition	50
"C"	Département des presses	51
"D"	Département routier	53
"E"	Salaires et primes	54
"F"	Liste d'ancienneté et de priorité	56
"G"	Fusion/intégration	64

Lettres d'entente

1	Classification des correcteurs d'épreuves	65
2	Effectif minimum requis aux presses	65
3	Contremaîtres et assistants-contremaîtres	66
4	Correction d'épreuve et manipulation de produits pré-imprimés	66

Lettres d'entente		Page
5	Mécaniciens, électroniciens et préposés à l'entretien.....	67
6	Article 2A.02.....	67
7	Exécution d'un travail.....	67
8	Préposés à l'entretien.....	68
9	Département préparation (section montage).....	68
10	Assurance-salaire.....	69
11	Encartage du Devoir.....	69
12	Département de la préparation - Employés de l'équipe de l'après-midi.....	70
13	Semaine régulière de travail.....	70
14	Modifications apportées à l'article 22.01 a).....	70

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts de la présente convention sont de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'Employeur et l'Union, de déterminer des heures de travail, la rémunération et des conditions de travail et de prévoir une procédure de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

1.02 L'Employeur et l'Union reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination basée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, le sexe ou les idées politiques.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'imprimerie et des communications graphiques, Local N41, a dûment été accréditée le 1er juin 1967 comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par l'accréditation qui se lit comme suit: "Tous les employés, salariés au sens du Code, à l'exception des artistes et des employés de bureau pour ses établissements du 9130 et 9165, rue Boivin, Ville de LaSalle."

2.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres en règle de l'Union, y compris les contremaîtres, pour exécuter tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union.

2.03 Tous les employés et futurs employés doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union. Exception faite de ce qui est prévu à l'article 20, tout nouvel employé non membre devra faire une demande d'adhésion à l'Union avant de commencer à travailler et un permis de travail lui sera émis par l'Union, l'employé aura droit à tous les avantages prévus dans cette convention et sera assujetti aux règlements de l'Union.

2.04 L'Employeur s'engage à retenir, pour la durée de la présente convention, chaque semaine, sur la paie de tout employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale déterminée par l'Union, due par tel employé à l'Union, et

l'Union s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposées un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur, de même qu'une liste détaillée des cotisants, leurs noms, fonctions, salaires et cotisations, pour un certain mois, devront être remises à l'Union et au maître de chapelle le ou vers le dixième (10e) jour du mois suivant.

ARTICLE 2A - MAIN-D'OEUVRE

2A.01 L'Union s'engage à fournir, selon ses disponibilités, les employés compétents nécessaires pour satisfaire aux besoins de l'Employeur.

Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouvel employé pour combler un emploi régulier, l'Employeur, par l'entremise du contremaître ou de son assistant, avisera le secrétaire de l'Union et l'Union enverra les applicants disponibles parmi lesquels le contremaître devra faire son choix. Si les candidats n'étaient pas acceptables au contremaître, celui-ci devra donner les raisons qui motivent son refus dans les cent-vingt (120) heures. Si l'Employeur refuse d'embaucher les candidats soumis par l'Union, celle-ci pourra contester cette décision conformément à l'article 9 de la présente convention. Si l'Union est dans l'impossibilité de fournir le personnel nécessaire dans les soixante (60) jours de la demande, l'Employeur pourra embaucher les employés de son choix, sujet à l'article 2.03 de la présente convention collective.

2A.02 Au cas où du personnel temporaire additionnel serait requis pour satisfaire aux besoins de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses, l'Union s'engage à fournir le personnel compétent requis dans les douze (12) heures qui suivent la demande de l'Employeur. Toutefois, si l'Union est dans l'impossibilité de remplir les exigences de l'Employeur avec des substituts à taux régulier, les employés réguliers pourront faire ce travail à taux supplémentaire.

2A.03 Dès que l'absence d'un ou plusieurs employés réguliers prévus pour satisfaire aux exigences de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses est constatée, l'Employeur en avise l'Union et tant que celle-ci ne peut fournir le personnel requis, les dispositions de l'article 22 ne s'appliquent pas.

2A.04

2A.04 L'employé régulier ou le substitut appelé en surplus ou pour remplacer un employé sera payé pour l'unité complète de travail s'il se présente dans les quatre-vingt-dix (90) minutes qui suivent la demande de l'Employeur au maître de chapelle ou à son assistant.

2A.05 Dans le cas où un employé quitte son travail après trois (3) heures du début de l'équipe, un employé régulier sera appelé au travail en remplacement et sera rémunéré à partir du départ de celui qui a quitté; si aucun employé régulier n'est disponible, un substitut sera alors appelé et les dispositions de 2A.03 et 2A.04 s'appliqueront. Si l'employé quitte son travail dans les trois (3) premières heures du début de son équipe, l'Union s'engage à fournir, de préférence, un substitut ou un régulier qui sera payé pour l'unité complète s'il se présente dans les quatre-vingt-dix (90) minutes de la demande au maître de chapelle ou son assistant. Les dispositions de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses ne s'appliqueront pas dans l'attente du remplaçant ou du substitut. Un substitut ou un employé régulier ne seront appelés, en application des dispositions du présent article, que si l'effectif minimum (article 22) le requiert.

2A.06 Nonobstant 2A.02, dans le cas où du personnel additionnel est requis pour satisfaire aux dispositions de l'article 22 quant à l'effectif minimum requis aux presses pour compléter des travaux déjà commencés, les employés présents pourront faire ce travail pour un maximum de trois (3) heures et seront rémunérés selon les dispositions concernant le temps supplémentaire pour le temps effectivement travaillé. Dans le cas du samedi et du dimanche, les dispositions de 14.23 s'appliquent.

2A.07 Tout employé nouvellement embauché est sujet à une période de probation de quinze (15) jours oeuvrés dans le cas des compagnons et de quarante-cinq (45) jours oeuvrés dans les autres cas. Pour la durée de cette période de probation, l'employé n'a pas droit (ni l'Union en son nom) d'utiliser la procédure de grief prévue à cette convention en ce qui concerne son congédiement.

2A.08 a) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'utiliser des employés occasionnels au département de l'expédition; cependant, l'Employeur n'utilisera ces employés occasionnels que pour exercer les fonctions des assistants-expéditeurs réguliers telles que décrites à l'article 1.03 de l'Annexe "B" et/ou pour exécuter le travail décrit à l'article 1.04 de l'Annexe "B".

b)

b) Le droit de l'Employeur d'utiliser des employés occasionnels au département de l'expédition n'a pas pour but d'éliminer les positions régulières.

c) Un employé occasionnel est un employé qui travaille moins d'une (1) semaine complète de travail, ou une ou plusieurs semaines complètes de travail mais de façon non régulière.

d) Ces employés occasionnels ne sont pas régis par la présente convention sauf quant aux exceptions prévues dans le présent paragraphe:

1. ils ont droit au salaire prévu dans la présente convention; ils devront adhérer à l'Union et payer la cotisation syndicale fixée par celle-ci;

2. ces employés occasionnels qui travaillent cinq (5) jours par semaine et de façon régulière ont droit aux mêmes avantages de vacances et congés statutaires et spéciaux que les employés réguliers, au prorata;

3. les employés occasionnels font partie d'une liste de priorité différente de celle des employés réguliers et cumulent une priorité au prorata du nombre de jours travaillés;

4. si un poste régulier devait être comblé, les employés occasionnels qui possèdent les exigences requises auront priorité pour combler un tel poste; cependant, cet employé sera alors sujet à la période de probation mentionnée à l'article 2A.07;

5. l'Employeur fournit à l'Union et au maître de chapelle, mensuellement, la liste des employés occasionnels et le nombre de jours que chaque employé occasionnel a travaillé durant le mois.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 Toutes les opérations de la préparation (à partir de la réception du travail du client), de l'impression et de la finition d'un produit jusqu'à sa livraison au client ou à son mandataire, faites avec les présents procédés ou équipements ou toutes substitutions ou évolutions de tels procédés ou équipements de même que l'entretien de routine et la garde (gardien) de l'édifice sont de la juridiction de l'Union et l'unité appropriée de négociation est composée de tous les employés qui exécutent ce travail.

3.02 Dans le cas où un ordinateur ou un système d'ordinateur relié ou non à un équipement périphérique (O.C.R., C.R.T., V.D.T. ou autres équipements similaires) sont utilisés pour exécuter du travail inclus dans la juridiction de l'Union, l'opération et la programmation de tels ordinateurs ou accessoires commandés à distance ou autrement sera faite par des membres de l'Union.

3.03 Pour la durée de cette convention, l'Employeur consent à ne conclure aucune entente verbale ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail qui lui est confié inclus dans la juridiction de l'Union sauf dans les cas suivants:

a) en cas d'urgence, lorsqu'un bris de machinerie ou d'équipement ou une pénurie de matériaux rendent impossible la fabrication partielle ou totale d'un produit;

b) lorsqu'il n'a pas l'équipement requis pour accomplir une partie du travail;

c) en cas de pénurie de main-d'oeuvre régulière qualifiée et disponible pour l'Employeur y compris le cas où les employés refusent de faire du temps supplémentaire ou le cas où l'Union ne peut fournir le personnel requis;

d) sur entente mutuelle des parties; dans ce dernier cas, le travail sera fait prioritairement dans des entreprises dont les employés sont membres de l'Union à la condition qu'il n'en découle pas de mise à pied d'employés réguliers.

3.04 Seul le ruban perforé par les employés couverts par cette entente ainsi que la copie reçue par fil régulier loué de la Presse canadienne sous forme de ruban perforé, pour son propre service de nouvelles (autres que les écrits de personnes pour lesquels des frais supplémentaires doivent être payés parce que considérés comme spéciaux ou syndiqués), peuvent être utilisés.

Cependant, l'Employeur conserve le droit d'utiliser tout ruban perforé ou magnétique lorsqu'il lui est fourni par un client autre que les éditeurs affiliés à Groupe Québécor Inc. et quand ceci fait partie du contrat original.

3.05 La juridiction de l'Union comprend également la préparation de la copie pour l'O.C.R. (Optical Character Reader) ou système d'O.C.R. et l'opération de l'écran cathodique.

3.06 Tout travail d'entretien général et de réparations générales de l'équipement mécanique, électrique ou électronique doit être fait par les employés; dans les cas de travaux d'entretien spécialisé ou de réparations nécessitant une expertise particulière, ou dans le cas d'urgence ou en l'absence (ou insuffisance) d'employés qualifiés ou compétents pour accomplir le travail d'entretien ou de réparation requis, ou chaque fois où l'exécution d'un travail d'entretien ou de réparation requiert des outils et de l'équipement non normalement utilisés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions, l'Employeur peut recourir aux services d'entreprises ou de personnes extérieures. L'Employeur peut également utiliser les services d'entretien et de réparation fournis par le manufacturier ou le bailleur comme partie des services standards inclus aux contrats d'achat ou de location de la machinerie, de l'équipement ou des systèmes.

3.07 L'Employeur s'engage à favoriser la formation professionnelle des employés tel que prévu à la clause 5.07 afin de leur permettre d'accomplir tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union.

ARTICLE 4 - DROITS DE GERANCE

4.01 Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'Employeur; dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

4.02 L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive des contremaîtres et des assistants-contremaîtres. Seuls les contremaîtres peuvent embaucher, congédier ou autrement discipliner les employés:

1. pour incompétence;

2. pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs;

3. pour violation des règlements d'atelier qui doivent toujours être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés ou les droits qui leur sont accordés en vertu de l'acceptation des lois de l'Union.

Un employé a le droit de contester la justice d'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié ou autrement discipliné.

4.03 Les contremaîtres et leurs assistants sont des représentants de l'Employeur; ils ne doivent en aucune façon être assujettis à des représailles ou sanctions de la part de l'Union ou de ses représentants pour avoir fait observer les directives de l'Employeur et avoir exercé l'autorité qui leur est conférée aux termes du présent contrat.

ARTICLE 5 - COOPERATION

5.01 Un comité conjoint des relations de travail composé de trois (3) représentants de l'Union et de trois (3) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signautre des présentes.

5.02 Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Les fonctions de ce comité ne remplacent pas la procédure de grief et d'arbitrage décrite à l'article 9 de cette entente.

5.03 Ce comité se réunit au moins une fois par mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Au moins deux (2) jours avant la date de la réunion, l'Union fera connaître par écrit à l'Employeur, et l'Employeur à l'Union, les points qu'il entend y discuter.

5.04 Aux fins de l'application du présent article et de l'article 9 de la présente convention, l'Employeur convient d'accorder au comité de négociation formé d'un maximum de quatre (4) représentants syndicaux, aux représentants du comité des relations de travail de même qu'au comité de grief de l'Union ou de tout autre comité formé conjointement par les parties, toutes les facilités pour assister à ces réunions et 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. Ce permis d'absence sans perte de salaire s'applique au maximum aux membres de chacun des comités susdits.

5.05 L'Employeur s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés. Les employés de leur côté devront apporter toute leur coopération afin de maintenir lesdits lieux de travail, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent en bon état d'ordre et de propreté.

5.06

5.06 Les contremaîtres et les assistants-contremaîtres auront la responsabilité de faire appliquer et observer les prescriptions de la présente convention. De leur côté, les représentants de l'Union devront coopérer afin d'éviter toute violation ou toute obstruction.

5.07 Perfectionnement et formation professionnelle

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.

Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la main-d'oeuvre du Canada et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.

Un comité formé de trois (3) représentants de l'Union et trois (3) représentants de l'Employeur sera constitué dans le but d'établir et d'administrer les programmes de perfectionnement. S'il y a lieu de faire un choix d'employés pour participer aux programmes de perfectionnement susdits, ce choix devra être fait sans favoritisme ni discrimination; le comité tiendra compte d'abord de la priorité, mais également des qualifications, des aptitudes et de tout autre facteur pertinent s'il y a lieu.

L'Employeur rembourse à tout employé régulier qui en formule la demande, par l'intermédiaire du comité susdit, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité 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, à la condition que l'employé assiste à au moins soixante-quinze pour cent (75%) des cours et obtienne un certificat de réussite.

Si un employé est requis par l'Employeur de suivre un cours d'études, par l'intermédiaire du comité susdit, 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 l'Union.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Le maître de chapelle, ses assistants et ses adjoints sont des représentants de l'Union; à tel titre, ils ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir de discrimination pour avoir exercé leurs fonctions dans les limites de cette convention ou d'avoir fait observer les directives de l'Union.

6.02 Après consultation et explication avec le contremaître immédiat ou, en l'absence de ce dernier, avec l'assistant qui le remplace, le maître de chapelle, ses assistants ou ses adjoints peuvent s'occuper, sans perte de salaire, des affaires de l'Union durant les heures de travail. L'Employeur leur donne toute facilité pour accomplir leur tâche.

6.03 Sur préavis d'au moins deux (2) jours francs, un congé sans solde sera accordé pour une période raisonnable à au plus trois (3) représentants autorisés de l'Union pour qu'ils puissent assister ou participer à des réunions syndicales, à des conférences ou lorsque les affaires de l'Union l'exigent; ces congés ne constituent pas une interruption de service. Dans les cas d'urgence, le préavis sera signifié dans le plus bref délai possible.

6.04 a) Il est convenu que le maître de chapelle et ses assistants ont la permission, après avoir avisé le contremaître, de changer d'équipe pour assister ou participer aux activités de l'Union.

b) Il est aussi convenu que les adjoints du maître de chapelle ont la permission, après entente avec le contremaître, de changer d'équipe pour assister ou participer aux activités de l'Union, pourvu qu'ils se fassent remplacer sur leur équipe par un employé de l'autre équipe si ce remplacement s'avère nécessaire.

6.05 a) Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention à chacun d'eux, dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature. Une copie sera aussi remise à tout nouvel employé à son entrée au service de l'Employeur.

b) L'Employeur s'engage à remettre à l'Union dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature de la convention collective, soixante-quinze (75) copies de la convention.

6.06 Une réunion d'atelier de trente (30) minutes, mensuellement, est permise durant les heures de travail de chacune des trois (3) équipes de chaque département (préparation, presses, expédition et routier) le troisième (3e) lundi de chaque mois ou à tout autre moment convenu entre le maître de chapelle et le contremaître.

6.07 Les officiers accrédités de l'Union ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur, après l'avoir avisé.

6.08 Le maître de chapelle et ses assistants peuvent afficher, sur un tableau installé dans chaque département par l'Employeur, à un endroit approprié, les avis ou communications que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Le maître de chapelle transmettra à l'Employeur tout document ainsi affiché.

6.09 L'Employeur s'engage à transmettre à l'Union et au maître de chapelle copie de tout document qu'il affiche à l'intention des employés.

6.10 a) L'Employeur convient d'accorder deux journées et demie ($2\frac{1}{2}$) payées par semaine au maître de chapelle afin de vaquer aux affaires de l'Union dans l'atelier. Ces deux journées et demie ($2\frac{1}{2}$) seront prises selon la pratique actuelle ou toute autre pratique convenue.

b) Advenant le cas où le maître de chapelle soit un pressier et que les deux journées et demie ($2\frac{1}{2}$) prévues soient prises en temps consécutif ou par demi-unité, le maître de chapelle sera pour cette durée en surplus des effectifs minimums requis aux presses. Cette disposition pourra également s'appliquer lors de travaux spéciaux à effectuer par le maître de chapelle.

6.11 Un emplacement adéquat est réservé dans l'atelier pour l'aménagement d'un bureau meublé à l'usage exclusif du comité de chapelle tel que convenu lors du renouvellement de la convention collective.

6.12 L'Employeur consent à respecter et à observer les règlements de chapelle, les dispositions de la constitution de l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques ainsi que les dispositions de la constitution du Local N41 qui ne sont pas en conflit avec cette entente. Il est convenu que les lois internationales et les règlements actuels de l'Union ne sont pas sujets à l'arbitrage et que l'interprétation de telles lois générales sera du ressort exclusif de l'Union internationale.

Les règlements de chapelle, constitution et règlements du local sont annexés aux présentes.

6.13 L'Employeur convient qu'il n'a pas le droit de s'opposer à aucun règlement adopté par le Syndicat pour la gouverne de ses membres, pourvu qu'il n'entre pas en conflit avec les conditions de la présente convention.

6.14 Sous réserve des dispositions de la convention collective, l'Employeur peut accorder un congé sans solde à un employé qui en formule la demande, aux conditions suivantes:

a) Tout employé ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an.

b) Ce congé autorisé n'est accordé qu'à la condition que l'employé qui en bénéficie ne travaille pas pendant tel congé dans une fonction similaire à celle qu'il occupait chez l'Employeur.

c) Tout employé ayant obtenu un congé aux termes de ce qui précède n'est pas éligible à l'obtention d'un autre tel congé au cours des trois (3) années qui suivent et, par la suite, tant et aussi longtemps que l'obtention de tel congé priverait un autre employé n'ayant pas encore bénéficié de la présente disposition d'obtenir le congé prévu à telle disposition.

d) La demande de tel congé doit être faite au moins trois (3) semaines avant la prise du congé.

e) Pas plus de deux (2) employés par classification à la fois peuvent bénéficier dudit congé; s'il y a plus de deux (2) demandes simultanées par classification, l'Employeur accorde le congé aux deux (2) employés ayant la plus haute priorité.

f)

f) Durant ce congé, l'employé n'acquiert aucun bénéfice tels vacances, congé mobile, etc.; à son retour, l'employé reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'il aurait eues s'il n'avait pas bénéficié des dispositions du présent article 6.14.

g) L'employé à qui l'Employeur accorde un congé sans solde, en application du présent article 6.14, peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-médicaments et d'assurance-vie pendant toute la durée de ce congé mais sujet aux deux conditions suivantes:

1. il devra, avant le début de ce congé, payer à l'Employeur le total des primes (i.e. la part de l'Employeur aussi bien que la sienne) dues pour le maintien de sa participation à ces régimes pendant toute la durée de ce congé, et

2. les compagnies d'assurance concernées devront, avant le début de ce congé, avoir confirmé par écrit à l'Employeur que le risque que ce salarié représentera à cet égard durant son absence ne sera pas plus grand que celui qu'il représentait comme employé de l'Employeur, i.e. que les activités auxquelles s'adonnera cet employé durant son congé n'auront pas pour conséquence immédiate ou future d'augmenter les primes dues pour fins de participation à ces régimes.

ARTICLE 7 - GREVE ET LOCK-OUT

7.01 L'Union reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

7.02 L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

7.03 L'Union réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout produit reçu de ou destiné à une entreprise où est en cours un lock-out décrété par ladite entreprise à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union.

Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que l'Union ait, au moins quarante-huit (48) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'entreprise en cause. Il est ainsi bien entendu que tout

travail ou produit accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté, complété ou utilisé, selon le cas.

7.04 Nonobstant les dispositions du deuxième paragraphe de la clause 7.03 du présent article, l'Union réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout produit reçu de ou destiné à une entreprise de Groupe Québécor Inc. où est en cours un lock-out décrété par l'entreprise à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union. Cependant, tout travail déjà accepté ou tout produit déjà reçu sera complété ou utilisé selon le cas.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Les avertissements qui peuvent entraîner une mesure disciplinaire sont communiqués par écrit à l'employé, à l'Union et au maître de chapelle; ces avertissements et avis comportent les motifs qui les justifient.

8.02 Lorsqu'un employé est convoqué au bureau de son contremaître pour recevoir des instructions de travail, il peut se faire accompagner d'un représentant syndical. Dans tous les autres cas, il devra être accompagné d'un représentant syndical.

8.03 L'employé peut exiger à la cessation de son emploi que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

8.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être fondée sur des incidents survenus plus de six (6) mois avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

8.05 Si un employé en fait la demande par écrit à son contremaître, ce dernier devra lui remettre un résumé écrit de son dossier disciplinaire dans les cinq (5) jours de la réception de ladite demande.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Un grief est: toute mésentente relative à l'interprétation de la présente convention, à son application de même qu'à toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

9.02 a) L'employé qui se croit lésé peut soumettre un grief, conformément à la procédure établie dans le présent article, dans les trente (30) jours de la survenance ou de la connaissance acquise par l'employé du fait donnant lieu au grief.

b) L'Union peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'elle représente sans justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

ETAPE I

9.03 Le plaignant et le représentant syndical doivent soumettre le grief au contremaître du département concerné qui rendra sa décision dans les quarante-huit (48) heures.

ETAPE II

9.04 Si la décision ne satisfait pas l'employé ou l'Union ou si la décision ne leur est pas rendue dans les quarante-huit (48) heures, ceux-ci, par l'entremise de l'Union, pourront référer le grief par écrit au directeur de production dans les sept (7) jours suivants. Ce dernier ou son représentant devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours de la réception du grief à son niveau. A défaut de réponse, l'étape III s'applique.

9.05 Le grief écrit doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et la date; il doit être signé par l'employé, sauf si le grief est déposé en vertu de 9.02 b), contresigné par le maître de chapelle et soumis au directeur de production.

ETAPE III

ETAPE III

9.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, dans les sept (7) jours qui suivent la réponse du directeur de production, l'une ou l'autre des parties peut saisir, par écrit, le comité de grief par l'intermédiaire d'un représentant de la partie adverse; ce comité est formé de deux (2) représentants désignés par l'Union et deux (2) représentants désignés par l'Employeur.

Dans les dix (10) jours qui suivent le moment où il est saisi du grief, le comité se réunit et tente de trouver une solution au grief qui lui est soumis. Dans les dix (10) jours qui suivent le jour où le comité s'est réuni ou à défaut de réunion dans les dix (10) jours qui suivent l'expiration du délai précédent, l'une ou l'autre des parties peut par avis écrit à l'autre partie porter le grief à l'arbitrage si le comité ne s'est pas réuni ou n'a pas disposé du grief à l'unanimité de ses membres dans un écrit attestant l'accord des membres du comité.

9.07 Advenant que l'Employeur ait lui-même un grief à formuler, la procédure débutera à l'étape II. L'Employeur devra se conformer aux délais prévus en 9.02.

9.08 Si l'Union a un grief collectif à soumettre, elle pourra le faire au niveau de l'étape II, soit celle du directeur de production.

9.09 Tout défaut d'observance par le plaignant de toutes les formalités prévues à la procédure de grief, y compris les délais, entraînera le rejet automatique et définitif du grief. Les parties pourront d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai. L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais et formalités prévus dans le présent article.

9.10 L'arbitre sera choisi d'un commun accord entre les parties; à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec de désigner un arbitre.

9.11 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions, ni d'y ajouter quoi que ce soit.

9.12 Dans les griefs concernant les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre aura le droit, soit de maintenir la décision de l'Employeur ou d'ordonner à l'Employeur de réinstaller le salarié concerné, avec ou sans perte de salaire ou de rendre toute autre décision équitable.

9.13 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, l'Union et l'employé en cause.

9.14 Tout règlement de grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, lie l'Employeur, l'Union et l'employé en cause. Ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les parties.

9.15 Les frais, honoraires de l'arbitre et autres frais communs sont payés à parts égales par l'Employeur et l'Union.

9.16 Dans les cas de grief concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.17 Les rencontres du comité de grief prévues au paragraphe 9.06 qui précède ont lieu, si possible, durant les heures de travail.

ARTICLE 10 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 a) Advenant que l'Employeur décide de procéder à des changements technologiques et que ces changements technologiques soient susceptibles d'être la cause immédiate, directe et nécessaire de la mise à pied d'employés réguliers alors à son service, il en avise l'Union quatre-vingt-dix (90) jours avant, mais jamais moins de soixante (60) jours avant la mise en application des changements technologiques, et sur demande écrite de l'Union dans les quinze (15) jours dudit avis, rencontre ses représentants dans le but:

1. d'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir ces changements technologiques quant aux emplois d'employés réguliers alors au service de l'Employeur;

2. de déterminer les mesures de formation, d'entraînement ou de recyclage pouvant être prises dans les circonstances, ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir ensemble.

b)

b) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est: l'installation d'équipement automatique ou électronique nouveau ou le changement dans l'équipement susceptible de modifier de façon significative les procédés de travail ou les conditions de travail des employés.

10.02 Si un changement technologique tel que défini à l'article 10.01 b) est mis en application alors qu'il ne s'est pas écoulé soixante (60) jours depuis l'envoi de l'avis à l'Union, l'Employeur ne peut faire aucune mise à pied visée par l'article 10.01 a) avant l'expiration dudit délai de soixante (60) jours.

10.03 Si un changement technologique a pour effet immédiat, direct et nécessaire une réduction de personnel régulier, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède à telle réduction de la façon suivante et accorde l'indemnité ci-après mentionnée:

a) ladite réduction de personnel se fait en conformité des dispositions de l'article 12, sauf entente contraire entre les parties;

b) une indemnité de séparation est accordée à raison d'une (1) semaine de salaire par période de six (6) mois d'emploi régulier depuis la dernière date d'entrée à l'emploi de l'Employeur, telle indemnité ne devant pas dépasser un maximum de cinquante-deux (52) semaines;

c) seuls sont qualifiés aux fins de recevoir telle indemnité de séparation les employés réguliers travaillant pour l'Employeur à la date de la signature de la présente convention;

d) ladite indemnité est payée par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre correspondant au nombre de semaines accordées; la première desdites allocations est payable une (1) semaine après le départ de l'employé et ainsi jusqu'à complet paiement des sommes accordées.

Ladite indemnité est versée sous forme de paiement forfaitaire à l'employé, à l'un ou l'autre des moments qui suivent, à son choix:

1. lors de sa mise à pied, s'il renonce à ses droits d'ancienneté;

2. à l'expiration du délai pendant lequel il a droit à cette indemnité;

3. à l'expiration de la période pendant laquelle il a droit à l'assurance-chômage;

4. ultérieurement, mais jamais plus tard que la cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit sa mise à pied.

e) si l'employé est rappelé au travail pour un emploi régulier avant le paiement de toutes les allocations prévues, lesdites allocations cessent immédiatement d'être dues; si, suite à ce rappel, l'employé revient au travail et est subséquemment mis à pied à nouveau, il reçoit le solde des allocations à son crédit; de plus, advenant que cette nouvelle mise à pied en est une visée par le paragraphe premier de l'article 10.01, l'employé a droit à des allocations additionnelles correspondant à sa dernière période d'emploi régulier, étant bien entendu que le total des allocations hebdomadaires versées et à verser ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Il est bien entendu que le fait d'agir comme substitut ne constitue pas un rappel au travail visé par le paragraphe premier du présent alinéa e);

f) les employés qui doivent être mis à pied selon le présent article sont avertis quatre (4) semaines avant la date fixée pour leur mise à pied.

10.04 Aucun employé régulier au service de l'Employeur en date du 31 décembre 1979 ne sera mis à pied par suite de changements technologiques.

10.05 Dans les cas de mises à pied d'apprentis faites en vertu du présent article, l'Employeur accepte que l'apprentissage soit considéré comme poursuivi sans interruption si un apprenti désire demeurer sur la liste des employés. Cette règle ne vaut que si l'interruption est d'une durée moindre que deux (2) mois ou si le comité conjoint d'apprentissage en décide autrement.

ARTICLE 11

ARTICLE 11 - ANCIENNETE ET PRIORITE

11.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des bénéfices marginaux prévus à la présente convention.

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

a) les vacances annuelles;

b) les jours fériés;

c) les congés spéciaux;

d) les absences motivées pour cause de maladie ou d'accident d'une durée inférieure à vingt-quatre (24) mois;

e) les absences causées par des accidents de travail ou maladies industrielles;

f) les absences avec ou sans solde accordées en conformité avec les dispositions de la convention collective (tel qu'absence pour travail syndical), sous réserve de l'article 16.11.

g) toutes autres absences ou congés sans solde accordés en conformité avec les dispositions de l'article 6.14.

11.03 L'ancienneté est maintenue mais cesse de s'accumuler dans les cas suivants:

a) pendant la période de mise à pied d'un employé régulier;

b) pendant toute période d'absence motivée pour cause de maladie ou d'accident d'une durée de vingt-quatre (24) mois ou plus.

11.04 L'ancienneté et la priorité se perdent dans les cas suivants:

a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;

b) lorsque l'employé est congédié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre l'Union et l'Employeur;

c)

c) lorsqu'un employé mis à pied ne donne pas de réponse, lorsque rappelé pour travail régulier par courrier recommandé à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis de rappel et ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de rappel, à moins qu'il n'ait obtenu de l'Employeur un délai supplémentaire; copie de l'avis de rappel est transmise à l'Union et au maître de chapelle;

d) lorsque la mise à pied de l'employé a une durée de plus de dix-huit (18) mois.

11.05 La priorité signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans l'une ou l'autre des classifications des départements suivants: préparation, presses, expédition et routier. Dans les départements où il y a un régime d'apprentissage, les compagnons et les apprentis constituent des groupes de priorité séparés.

11.06 La priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique de la façon et pour les fins suivantes:

A l'intérieur de la classification de travail:

a) pour le choix d'équipe lorsque les heures de travail sont modifiées;

b) pour la réclamation du travail avec de nouvelles équipes;

c) pour le choix dans la cédule de vacances, ceci à l'intérieur du quart de travail (shift) et de l'équipe où se situe l'employé;

d) dans le cas de réduction de personnel dans la classification.

11.07 Le document ci-joint à titre d'Annexe "F" indique l'ancienneté et la priorité de tous les employés régis par la présente convention à la date de sa signature.

11.08 Sauf dans les cas des apprentis, la priorité accordera, une fois par année, durant le mois de mai, le choix des heures de travail, qu'il y ait ou non changement d'heures de travail, des nouvelles équipes ou de changement dans l'effectif du personnel. Le choix ainsi fait sera en vigueur à compter du premier lundi de septembre.

ARTICLE 12

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE MISE A PIED

12.01 Advenant une diminution d'effectifs à l'intérieur d'une classification ou d'un département, les employés seront affectés dans l'ordre inverse de leur priorité de telle sorte que les moins anciens seront touchés les premiers.

12.02 a) Advenant tout événement prévu au paragraphe 12.01, l'Employeur devra aviser les employés concernés et l'Union au moins deux (2) semaines à l'avance.

b) L'Employeur peut faire une mise à pied temporaire dans les cas de force majeure: inondation, panne d'électricité, difficultés ouvrières dans les transports, chez les producteurs et fournisseurs ou toute autre cause n'étant pas sous son contrôle, et les employés touchés par cette mise à pied temporaire recevront plein salaire pour une période maximum de cinq (5) jours comme compensation d'une telle mise à pied.

c) Par ailleurs, dans les cas de sinistre, tels qu'inondation, incendie ou panne d'électricité, l'employé mis à pied temporairement en application de l'article 12.02 b) aura droit de recevoir l'allocation additionnelle prévue à l'article 12.03, après l'expiration de la période maximum de cinq (5) jours prévue audit article 12.02 b) et ce, aux conditions et selon les modalités spécifiées à cet article 12.03.

12.03 Tout employé régulier mis à pied pour réduction de travail a droit de recevoir de l'Employeur une allocation additionnelle aux prestations qu'il reçoit de la Commission d'assurance-chômage.

1. Eligibilité

a) Il doit avoir complété au moins six (6) mois de service effectif continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied;

b) il doit recevoir des prestations de la Commission d'assurance-chômage.

2. Montant de l'allocation additionnelle

a) L'allocation additionnelle comble la différence entre les prestations reçues de l'assurance-chômage et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier brut lors de sa mise à pied;

b)

b) cette allocation additionnelle est réduite de toute somme d'argent gagnée par l'employé pendant la période prévue au paragraphe 3 de la présente clause;

c) en aucun cas cette allocation ne doit excéder soixante-quinze dollars ($75) par semaine.

3. Durée de l'allocation additionnelle

a) L'employé a droit à trois (3) semaines d'allocation additionnelle par année complète de service effectif et à une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année;

b) cependant, l'allocation cesse d'être payée à l'employé dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:

1° l'employé cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;

2° l'employé est rappelé au travail par l'Employeur;

3° l'employé a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus en vertu de l'alinéa 3 a) ci-avant.

4° l'employé a reçu pendant seize (16) semaines l'allocation additionnelle.

4. L'employé qui a déjà bénéficié du paiement d'allocation additionnelle et qui est rappelé pour un emploi régulier n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de précédentes mises à pied.

5. L'Employeur remettra à l'employé, à l'Union et au maître de chapelle, un compte-rendu écrit des crédits d'allocation additionnelle auxquels l'employé a droit.

6. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 b) de 12.03, l'employé peut bénéficier des prestations du présent régime pendant les délais de carence prévus par la Commission d'assurance-chômage.

7. L'Employeur s'engage à enregistrer ce régime de prestations additionnelles aux prestations d'assurance-chômage auprès de la Commission d'assurance-chômage.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL ET SALAIRES

13.01 Les salaires seront payés par chèque chaque semaine pour les heures effectivement travaillées et apparaissant comme telles à la carte de pointage de chaque employé.

13.02 Le calcul du salaire se fera sur la base du taux horaire.

13.03 Les chèques seront distribués dans des enveloppes au plus tard le mercredi soir pour les équipes de soir et de nuit et le jeudi avant-midi pour l'équipe de jour.

13.04 L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à vingt dollars ($20) qui aurait été oublié sur la paie d'un employé.

13.05 Le même salaire devra être payé pour le même travail aux employés des deux sexes.

13.06 Les classifications de travail et les salaires apparaissent à l'Annexe "E" de la présente convention.

13.07 Après consultation avec le maître de chapelle ou l'un de ses assistants, le contremaître peut transférer un employé du département de l'expédition, de département (expédition-presses), classification ou fonction. Cependant, les transferts en vertu du présent article doivent être limités aux suivants: le contremaître pourra transférer un assistant-expéditeur comme expéditeur et inversement; le contremaître pourra transférer un expéditeur ou un assistant-expéditeur régulier comme manutenteur. Il est entendu que l'employé ainsi transféré touche le taux le plus élevé entre son salaire régulier et celui de l'emploi qu'il occupe temporairement.

13.08 L'Employeur s'engage à mettre sur la paie des employés le cumulatif hebdomadaire de tous les gains payés et gagnés durant l'année.

ARTICLE 14 - DUREE DU TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 La semaine de travail sera de trente-sept heures et demie (37½) divisées en cinq (5) jours consécutifs de sept heures et demie (7½) consécutives de travail, sans compter la demi-heure (½) de repas.

14.02 a) Le travail de l'équipe de jour, pour tous les employés est cédulé de 8h le matin à 4h de l'après-midi, du lundi au vendredi, et rémunéré au taux de l'équipe de jour.

b) Le travail de l'équipe de l'après-midi, pour tous les employés, est cédulé de 4h de l'après-midi à minuit, du lundi au vendredi, et rémunéré au taux de l'équipe de l'après-midi.

c) Le travail de l'équipe de nuit, pour tous les employés, est cédulé de minuit à 8h le matin, du lundi soir à minuit au samedi à 8h et rémunéré au taux de l'équipe de nuit.

14.03 Tout employé qui n'est pas attitré à une équipe régulière permanente telle que définie aux articles 14.02 a), b) et c), sera considéré comme faisant partie d'une équipe de chevauchement et sera rémunéré comme tel.

14.04 Tous les employés travaillant le dimanche à la production d'un quotidien seulement, travaillent le nombre d'heures stipulé dans l'article 14 ce jour-là et reçoivent une prime de vingt-cinq pour cent (25%) du taux de salaire convenu pour l'équipe de nuit. Les heures ne seront pas moins d'une unité complète, situées entre 4h de l'après-midi le dimanche et 8h du matin le lundi.

14.05 Les employés travaillant à la production d'un quotidien le dimanche suivent une rotation selon une cédule fixée par le comité de chapelle pour cette unité de travail additionnelle, cette cédule deviendra obligatoire seulement quand le nombre de volontaires sera insuffisant.

14.06 a) Les employés travaillant à la production d'un quotidien le dimanche entre les heures de 4h p.m. allant jusqu'à 8h a.m. le lundi matin travaillent seulement à la production de ce quotidien. Une fois terminée la production requise dans chaque département, ces employés ont la permission de partir sans perdre de salaire.

Tout

Tout travail exécuté en sus de la production d'un quotidien est payé au taux de salaire de surtemps.

b) Dans l'éventualité d'un autre quotidien, l'Employeur s'engage à employer une deuxième équipe (crew) après entente entre les deux parties.

14.07 Quand un employé passe d'une équipe à une autre à la demande de l'Employeur, en conformité avec les dispositions de la convention collective, l'employé ne perd pas de salaire par suite de perte de temps causée par ce changement au cours d'une semaine.

14.08 a) L'Employeur peut changer les heures de début et de fin des équipes régulières de travail mais dans chacun des cas il doit en aviser le maître de chapelle par écrit sept (7) jours avant sa mise en vigueur.

b) L'Employeur peut changer le nombre d'équipes régulières de travail mais dans chacun des cas il doit en aviser le maître de chapelle par écrit sept (7) jours avant sa mise en vigueur.

c) Dans l'éventualité de réduction des équipes régulières établies aux articles 14.02 et 14.03, toute équipe régulière travaillant une unité complète de travail entre 7h a.m. et 6h p.m. sera considérée comme équipe de jour et toute équipe régulière travaillant une unité partielle ou complète entre 6h p.m. et 7h a.m. sera considérée comme équipe de nuit. Toutefois, avant l'établissement de telles équipes, l'Employeur rencontre le comité de chapelle pour en discuter et en venir à une entente.

14.09 Si un employé travaille sur plus d'une équipe régulière au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il est réputé appartenir à l'équipe régulière sur laquelle il travaille et tout le temps qu'il travaille avant ou après l'heure régulière de cette équipe est considéré comme du surtemps.

14.10 a) Un employé affecté par un changement de son équipe régulière est avisé sept (7) jours à l'avance d'un tel changement par le contremaître de son équipe. Toutefois, le maître de chapelle ou un de ses assistants devra en être avisé préalablement par le contremaître ou le surintendant.

b) Un employé affecté par un changement temporaire de son équipe pour au plus une (1) semaine et ce, en cas d'urgence seulement, est avisé douze (12) heures à l'avance d'un tel changement. Toutefois, le maître de chapelle ou un de ses assistants devra en être avisé préalablement par le contremaître de cet employé.

14.11 a) Une période de repas est accordée à un moment raisonnable au cours de chaque équipe (quart) de travail, le moment raisonnable signifie au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures après le début du travail de chaque équipe.

b) Tout employé appelé à faire trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son unité régulière de travail aura droit à une période maximum de quinze (15) minutes de lunch sans perte de salaire. Ce privilège s'applique aux heures de travail de la semaine régulière.

14.12 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une (1) heure est accordée. La période de repas ne compte pas pour le travail de l'équipe.

14.13 Les employés tenus de travailler durant toute leur période de repas ou une partie de celle-ci sont payés au taux de surtemps.

14.14 Les employés qui sont tenus de se présenter au travail ou de commencer à travailler doivent recevoir la paie prévue pour la durée de l'unité de travail régulière à laquelle ils sont censés travailler.

14.15 Les employés qui doivent quitter leur travail pour des raisons personnelles d'urgence et qui ne terminent pas leurs heures de travail de l'équipe sont payés pour l'unité complète.

Toutefois, en tout temps, les motifs d'absence pourront être vérifiés par l'Employeur et l'Union.

14.16 Les employés qui quittent le travail pour des raisons de maladie ne pourront réclamer le paiement des heures qui restent à leur unité de travail, sous réserve des dispositions de 19.04.

14.17 Il est entendu que le travail régulier du samedi devant être d'une durée d'au moins trois (3) mois, pour un quotidien ou un hebdomadaire seulement et ne pouvant pas être fait un autre jour. Les heures pourront être fixées entre 7h a.m. et 6h p.m. pour l'équipe de jour et entre 6h p.m. et 7h a.m. pour l'équipe de nuit. Les employés seront rémunérés au taux de temps et demi du taux de nuit pour l'unité complète de travail. Une fois ce travail terminé, l'employé pourra quitter les lieux sans perte de salaire. Toutefois, l'employé ayant travaillé sur une de ces équipes ne sera pas tenu de prendre un congé additionnel durant la semaine. Tout travail autre que celui concerné sera rémunéré au taux de surtemps.

14.18 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières prévues dans la présente convention collective est considéré comme des heures supplémentaires et sera payé comme tel: temps et demi pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite.

Lorsqu'un membre des équipes de jour aura à se présenter au travail à une heure matinale, il devra en être avisé cinq (5) heures à l'avance, lorsque la chose est possible. Ce service ne peut être commandé et est sur une base volontaire.

14.19 Aucun apprenti n'aura la priorité de faire du surtemps sur un compagnon, sauf dans les cas où une équipe complète est nécessaire.

14.20 Tout travail effectué le samedi à partir de 8h a.m. au lundi 8h a.m. est payé au taux double, sauf sous réserve des articles 14.04 et 14.17.

14.21 Les employés qui sont demandés pour travailler le samedi ou le dimanche sont payés pour les heures qu'ils travaillent ou quatre (4) heures, selon ce qui est le plus élevé, au taux de surtemps sauf sous réserve des articles 14.04 et 14.17.

14.22 Tout le surtemps est payé au complet et les employés ne sont pas tenus de prendre des congés pour compenser le surtemps.

14.23 Une liste de temps supplémentaire sera tenue et affichée, par le représentant syndical, dans chaque département.

14.24 Tout employé rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de travail à taux de surtemps applicable. Cependant, ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail de l'employé et qu'il y a continuité.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES

15.01 Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou, également, les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et l'Union, s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Lendemain ou veille de Noël
- Noël
- Lendemain ou veille du Jour de l'An
- Un (1) congé mobile (En 1981, un (1) congé mobile additionnel sera accordé, soit un total de deux (2) congés mobiles et, en 1983, un (1) autre congé additionnel sera accordé, soit un total de trois (3) congés mobiles). L'employé pourra prendre ces congés moyennant un avis de cinq (5) jours à son contremaître. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) tel congé par classification, par équipe, par jour. Advenant qu'il y ait plus d'un employé de la même équipe, de la même classification qui demande un congé, le même jour, ledit congé ira à l'employé prioritaire. Seuls les employés ayant ~~un (1) an ou plus de service continu au 1er mai de chaque année ont droit à ces congés mobiles.~~ complété leur période de probation ont droit à ces congés mobiles.

R.A. A.D.

15.02 L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de congé y compris les primes.

Toutefois, si le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé ou durant ses vacances ou si l'employé est requis de travailler lors d'un tel congé, il a droit, soit à l'indemnité de congé, soit à une journée de congé reportée au choix de l'employé. S'il n'y a pas entente entre l'employé

et l'Employeur quant à la date où doit être prise cette journée de congé reportée dans les douze (12) mois qui suivent l'occurrence de ce congé, il est alors remboursé en argent. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) congé reporté par classification, par équipe, par jour.

15.03 L'Employeur fixe, au moins sept (7) jours avant la fête, après consultation avec le maître de chapelle, le jour où est chômé chacun des jours fériés; le jour férié est chômé le jour même de la fête fériée dans la mesure du possible; sinon le jour férié est chômé le vendredi précédant ou le lundi suivant cette fête. Si l'employé est requis de travailler le jour férié, il a droit à l'indemnité du congé en plus d'être rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées ce jour férié, à moins que son congé ne soit chômé le vendredi précédant ou le lundi suivant le jour férié.

15.04 Pour bénéficier d'un congé ci-haut, l'employé doit avoir été au travail l'unité complète de travail régulière précédant et l'unité complète de travail régulière suivant le congé ou en absence autorisée. L'unité de travail régulière ci-haut mentionnée signifie l'unité de travail devant être normalement travaillée par l'employé en cause.

Néanmoins, l'employé a droit à l'indemnité de congé s'il est absent l'une des unités de travail ou les deux unités de travail ci-haut mentionnées pour les raisons suivantes:

- absences pour cause de maladie ou d'accident, ceci durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier de telles absences;

- congés spéciaux, vacances;

- autorisation de l'Employeur avec mention de non perte d'indemnité;

- absences pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail.

ARTICLE 16

ARTICLE 16 - CONGES SPECIAUX

16.01 a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.

b) Si le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant qu'un employé est en vacances annuelles, cet employé aura droit de reporter le congé de décès auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances annuelles immédiatement après la fin de ses vacances annuelles.

16.02 Dans le cas de décès du père ou de la mère, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables à compter du décès.

16.03 Dans le cas de décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre, de la bru, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès.

16.04 Dans le cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.

Dans le cas du décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.

16.05 Dans le cas de distance considérable et/ou dans le cas d'affaires à régler confiées à l'employé, celui-ci pourra s'absenter sans solde avec un maximum de cinq (5) jours ouvrables en plus des provisions des articles 16.01, 16.02, 16.03, 16.04.

16.06 A l'occasion du mariage de l'employé, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée.

16.07 A l'occasion du mariage d'un fils, d'une fille, une (1) journée de congé payée sera accordée.

16.08 Lors de la naissance d'un enfant, lors de la naissance d'un enfant mort-né, lors de l'adoption légale d'un enfant, lors d'un avortement thérapeutique ou lors d'une fausse-couche, une (1) journée de congé payée sera accordée.

16.09 Pour bénéficier des dispositions des articles 16.03 à 16.08, l'employé doit:

a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail;

b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé, si l'Employeur l'exige.

16.10 a) L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit le salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées au cours de sa période d'absence, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel, moins les montants d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin.

b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à l'article 16.10 a), l'employé doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la cour, fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin.

c) Si un employé assigné à l'équipe de l'après-midi doit être présent à la cour en application du présent article, il pourra s'absenter lors de son unité de travail la journée même où il doit être présent à la cour. Si un employé assigné à l'équipe de nuit doit être présent à la cour en application du présent article, il pourra s'absenter lors de son unité de travail précédant immédiatement ou suivant immédiatement la journée où il doit être présent à la cour. L'employé ne sera alors payé, en conformité avec les dispositions du présent article, que pour l'unité de travail dont il sera absent.

16.11 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:

a) l'Employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque semaine de paie;

b) le cas échéant, l'Employeur prélève du chèque de paie de ce salarié sa contribution à la caisse de retraite;

c) dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte, l'Union rembourse à l'Employeur les sommes suivantes:

1. le salaire du salarié libéré;

2. la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime, s'il y a lieu;

3. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des rentes du Québec;

4. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'assurance-maladie du Québec;

5. la cotisation versée par l'Employeur à la Commission d'assurance-chômage;

6. les cotisations versées par l'Employeur à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et à la Commission des normes minimales de travail;

7. les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective.

16.12 a) L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale et du mandat si l'employé est élu. La période électorale, pour les besoins de cette clause, s'étend de la date de mise en candidature officielle jusqu'au lendemain de l'élection.

b)

b) Durant ce congé, l'employé n'acquiert aucun bénéfice tels vacances, congé mobile, etc.; à son retour, l'employé reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'il aurait eues s'il n'avait pas bénéficié de ce congé sauf l'exception suivante: si l'employé est élu, il ne reprend, à son retour, que l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ pour ce congé.

ARTICLE 17 - CONGES DE MATERNITE

17.01 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire, dès qu'elle connaît son état, un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

Les modalités de prise de congé s'établissent comme suit:

a) l'employée enceinte peut cesser de travailler en aucun temps au cours de sa grossesse, sur certificat de son médecin traitant, mais elle doit automatiquement cesser de travailler dans le courant du septième (7e) mois de sa grossesse, i.e. entre le cinquante-sixième (56e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant la date probable de l'accouchement.

L'Employeur se réserve toutefois le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

b) sous réserve de ses droits selon l'article 11, l'employée doit reprendre son travail entre le quarante-deuxième (42e) et le soixantième (60e) jour suivant l'accouchement et produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier; ce certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux, par le médecin de l'Employeur;

c) si l'employée ne revient pas au travail dans le délai prévu à l'alinéa b) ci-haut, elle perd son ancienneté et son contrat de travail avec l'Employeur est ainsi automatiquement rompu, à moins qu'elle n'ait obtenu un congé sans solde en vertu de 6.14.

Il est toutefois bien entendu que l'employée avisant l'Employeur au cours du délai ci-haut de son impossibilité de reprendre son travail régulier dans ledit délai, ceci à cause de maladie,

devient

devient, dès la date de cet avis, ou à l'expiration des prestations de l'assurance-chômage s'il y a lieu, considérée en absence-maladie et est ainsi soumise aux dispositions de la présente convention relatives à semblable absence.

d) L'employée qui a donné naissance à un enfant et qui au début de son congé de maternité a un (1) an de service pour l'Employeur, reçoit dans les quinze (15) jours de son retour au travail une indemnité égale à $25 par semaine de congé de maternité qu'elle a utilisée suivant les dispositions du présent article et ce, pour un maximum de quinze (15) semaines. En acceptant de recevoir cette indemnité, l'employée s'engage à demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une période de six (6) mois après son retour au travail. Si elle quitte son travail avant l'expiration de ce délai, elle doit rembourser l'indemnité reçue. Cette disposition ne s'applique qu'aux employées dont le congé de maternité débutera après l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

ARTICLE 18 - VACANCES

18.01 Tout employé ayant au 1er mai de l'année moins d'un (1) an de service continu, a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines.

18.02 a) Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans à droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de neuf (9) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours neuf (9) ans de service continu mais moins de vingt (20) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours vingt (20) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

b)

b) A compter du ler mai 1982, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours huit (8) ans de service continu mais moins de dix-neuf (19) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours dix-neuf (19) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

c) A compter du ler mai 1983, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours huit (8) ans de service continu mais moins de dix-huit (18) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours dix-huit (18) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

18.03 Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux formules suivantes:

a) au taux en vigueur au moment où les vacances sont prises;

b) quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pendant la période de référence pour les deux (2) premières semaines de vacances auxquelles un employé peut avoir droit. La troisième, la quatrième ou la cinquième semaine de vacances sont payées au taux en vigueur au moment où les vacances sont prises.

18.04 a) C'est la durée du service continu au 30 avril de l'année qui constitue le barème pour la fixation des vacances payées.

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.

b) Les vacances auxquelles un employé a droit doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er mai, sous réserve des dispositions qui suivent.

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

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

18.06 a) Le contremaître déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément et ce, durant les cinquante-deux (52) semaines de l'année, en tenant compte des recommandations qui pourraient lui être faites par les représentants de l'Union.

b) Toutefois, en ainsi déterminant ce nombre d'employés en application du paragraphe a) ci-avant, le contremaître devra s'assurer qu'un minimum de 10% des employés par classification, par équipe, par jour, puissent prendre leurs vacances annuelles simultanément. Les dispositions du présent paragraphe b) ne s'appliquent pas durant la période de vacances estivales car, pour ce qui est de cette période, seules les dispositions de l'article 18.05 s'appliqueront.

c) Si le nombre d'employés qui auraient droit de prendre leurs vacances annuelles simultanément, en application du pourcentage établi au paragraphe b) ci-avant, arrive à une fraction, le nombre d'employés sera arrondi à l'unité entière la plus proche.

18.07

18.07 La cédule des vacances annuelles devra être préparée par le contremaître au plus tard le 1er avril de chaque année.

a) Au plus tard le 30 avril, les employés doivent, par l'entremise du maître de chapelle, faire connaître à l'Employeur leur préférence pour leurs vacances à être prises pendant la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 mai.

b) Au plus tard le 30 août, les employés doivent, par l'entremise du maître de chapelle, faire connaître à l'employeur leur préférence pour leurs vacances à être prises en dehors de la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 septembre.

18.08 Conformément au sous-paragraphe c) de l'article 11.06, l'ordre de priorité des employés déterminera la préséance pour le choix des vacances.

18.09 Tout employé malade qui, au temps fixé pour ses vacances, n'a pas encore obtenu du médecin autorisation de travailler, a droit de prendre ses vacances en un autre temps dont il convient avec l'Employeur et l'Union; il en est de même pour l'employé qui, au temps fixé pour ses vacances, a été convoqué pour agir comme candidat-juré, juré ou témoin durant la période de telles vacances.

18.10 a) Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 a):

- moins de trois (3) ans: 4%

- trois (3) ans et moins de neuf (9) ans: 6%

- neuf (9) ans et moins de vingt (20) ans: 8%

- vingt (20) ans et plus: 10%

En cas de décès tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

b)

b) A compter du ler mai 1982, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 b):

- moins de trois (3) ans: 4%

- trois (3) ans et moins de huit (8) ans: 6%

- huit (8) ans et moins de dix-neuf (19) ans: 8%

- dix-neuf (19) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

c) A compter du ler mai 1983, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 c):

- moins de trois (3) ans: 4%

- trois (3) ans et moins de huit (8) ans: 6%

- huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans: 8%

- dix-huit (18) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

18.11 a) Les employés reçoivent leur paie de vacances quarante-huit (48) heures avant leur départ.

b) La paie de vacances des substituts sera distribuée le 15 mai de chaque année.

18.12 Une fois la liste des vacances affichée, si un employé désire changer ses vacances pour cause, il devra y avoir entente entre le maître de chapelle, le contremaître et l'employé concerné.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Le programme de prévoyance collective (assurance-groupe - régime de rentes) actuellement en vigueur est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.

Tout employé embauché avant le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme pourra adhérer audit programme.

Tout employé embauché après le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme doit, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux exigences du programme, adhérer audit programme.

19.02 Tout employé participant au programme de prévoyance collective de Groupe Québécor Inc. aura droit de recevoir de l'Employeur:

a) 90% de son salaire régulier brut à compter de la première journée d'absence s'il est hospitalisé ou s'il est invalide suite à un accident (excluant accident de travail) pour les périodes prévues aux paragraphes b), c) ou d) du présent article.

b) 90% de son salaire régulier brut, à compter de sa deuxième journée d'absence maladie pour les employés ayant six (6) ans de service ou plus, au 1er septembre de l'année courante, pour une période n'excédant pas vingt-six (26) semaines.

c) 90% de son salaire régulier brut, à compter de sa troisième journée d'absence maladie pour les employés ayant trois (3) ans de service et moins de six (6) ans, au 1er septembre de l'année courante, pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines.

d) 90% de son salaire régulier brut à compter de sa quatrième journée d'absence maladie pour les employés ayant moins de trois (3) ans de service au 1er septembre de l'année courante, pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines.

e) Lorsque les périodes stipulées aux paragraphes b), c) et d) du présent article sont écoulées, le programme de prévoyance collective de Groupe Québécor Inc. entre en vigueur tel que stipulé dans ledit contrat d'assurance.

19.03

19.03 En aucun cas les dispositions de l'article 19.02 ne donnent à l'employé le droit de recevoir de l'assureur seul ou de l'assureur et de l'Employeur, plus que l'équivalent de 90% de son salaire régulier brut.

19.04 Pour les fins d'application de cet article, dans le cas où un employé quitte le travail pour raisons de maladie, les délais de carence commenceront à compter du départ de l'employé. Si des ajustements concernant le paiement des journées de maladie prévu à l'article 19.02 sont nécessaires, ils seront effectués au retour de l'employé au travail.

19.05 Le versement des indemnités prévues en 19.02 sera fait sur une base hebdomadaire.

19.06 L'Employeur convient de fournir à l'Union, une fois pendant la durée de la présente convention collective, copie de tous contrats d'assurance (à l'exclusion du fonds de pension) en vertu desquels les employés sont protégés.

ARTICLE 20 - APPRENTIS

20.01 L'échelle minimum de salaire pour les apprentis et la durée de l'apprentissage sera déterminée à l'Annexe "E" de la présente convention.

20.02 Les apprentis auront droit à la même protection que les compagnons et seront régis par les mêmes règlements d'atelier, les mêmes conditions et heures de travail, sans toutefois avoir aucune priorité sur un compagnon.

20.03 Un comité conjoint d'apprentissage comprenant un nombre égal de représentants de l'Union et de l'Employeur sera constitué par les parties à cette entente. Toutes les stipulations de cette entente touchant les apprentis seront assujetties aux directives de ce comité qui assumera le contrôle et le choix des apprentis et sera investi des pouvoirs et de l'autorité lui permettant de mettre en vigueur toutes les conditions comprises dans ces stipulations. Advenant le cas où le comité ne pourrait s'entendre sur une question, le cas sera soumis au comité de grief prévu à l'article 9 puis éventuellement à un arbitre et la décision de tel arbitre sera finale et liera les deux parties.

20.04

20.04 Les apprentis seront enregistrés à l'Union et compléteront un apprentissage de quatre (4) ans (sauf qu'autrement prévu par les lois de l'U.I.C.G. à la date de la signature), avant d'être admis comme compagnons. Les étapes de formation et le taux horaire de l'apprenti pourront être accélérés ou retardés par le comité conjoint d'apprentissage selon le progrès accompli par l'apprenti et la durée de son apprentissage pourra être modifiée en conséquence.

20.05 Le comité d'apprentissage recommandera l'adhésion d'un apprenti à l'Union dans les quarante-cinq (45) jours oeuvrés à compter du début de sa période d'apprentissage ou mettra fin à son apprentissage dans ce même délai.

20.06 Le nombre d'apprentis que l'Employeur peut avoir à son service est gouverné par les proportions ci-après:

Département de la préparation

- pour les deux (2) premiers compagnons: un (1) apprenti;
- pour chaque groupe additionnel de cinq (5) compagnons: un (1) apprenti;
- quand quatre (4) apprentis sont employés: un (1) apprenti additionnel pour chaque groupe additionnel de dix (10) compagnons.

Département de l'expédition

- un (1) apprenti pour chaque groupe de cinq (5) compagnons.

Département des presses

- un (1) apprenti pour chaque groupe de six (6) compagnons.

20.07 Le contremaître et le maître de chapelle devront voir à ce que les apprentis aient toute l'opportunité d'apprendre leur métier. Aussitôt qu'un apprenti démontrera qu'il a l'expérience nécessaire pour exécuter le travail prévu dans le programme de formation, il devra être transféré à une autre phase du programme, afin de lui permettre d'apprendre toutes les phases du métier.

20.08

20.08 Le comité conjoint d'apprentissage doit établir un programme de formation pour les apprentis. Ce programme comprendra une formation approfondie sous les directives de compagnons dans toutes les étapes de formation. Le comité conjoint d'apprentissage a l'autorité de varier les programmes de formation de façon à faire face aux problèmes soulevés par la diversité de l'équipement et a l'autorité de transférer temporairement les apprentis d'une étape de formation à une autre afin de satisfaire aux exigences d'une formation aussi complète que possible, en tenant compte des capacités des apprentis.

20.09 Un apprenti ne peut détenir de priorité que conformément aux règlements de l'Union.

20.10 Il est convenu que l'Employeur n'est tenu de remercier de ses services aucun apprenti à son emploi à la date de signature des présentes qui serait en trop si les proportions ci-haut étaient appliquées; cependant, advenant une réduction du personnel les apprentis sont mis à pied avant les compagnons, ceci jusqu'à ce que lesdites proportions soient respectées. Il est également entendu que l'Employeur ne peut ajouter de nouveaux apprentis jusqu'à ce que les proportions prévues à l'article 20.06 soient atteintes, sauf si l'Union ne peut fournir la main-d'oeuvre requise dans les délais prescrits à l'article 2 a) de la présente.

20.11 Un apprenti qui suit des cours pendant les heures de travail ne subira aucune perte de salaire et ne sera pas tenu de remettre ses heures à l'Employeur s'il est autorisé à suivre ces cours par le comité conjoint d'apprentissage.

20.12 Lorsqu'un apprenti a terminé son apprentissage, il accédera au statut de compagnon. Il est de plus convenu que l'Employeur donne l'opportunité à l'apprenti prioritaire d'être reconnu compagnon, selon les décisions du comité conjoint d'apprentissage, avant d'embaucher un nouveau compagnon que les proportions prévues à l'article 20.06 soient atteintes ou pas.

ARTICLE 21

ARTICLE 21 - SECURITE ET SANTE

21.01 a) L'Employeur s'engage à fournir, sans frais, les articles suivants aux employés du département des presses:

1. gants de caoutchouc;
2. protecteurs pour les oreilles;
3. uniformes, selon la pratique actuelle;
4. souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de $30 par année ($35 par année à compter du 1er mai 1981) sur présentation de la facture d'achat par l'employé. Le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

b) L'Employeur s'engage à fournir, à compter du 1er mai 1981, sans frais aux employés du département de l'expédition autres que les employés occasionnels, des souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de $35 par année sur présentation de la facture d'achat par l'employé; le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

21.02 Lorsqu'un article mentionné à l'article 21.01 est devenu inutilisable à cause de l'usure ou d'un bris, l'Employeur s'engage à le remplacer immédiatement.

L'Employeur instituera et maintiendra les mécanismes nécessaires en vue de protéger la santé et la sécurité de ses employés. De plus, les employés coopéreront dans la mesure du possible à l'implantation de ces mécanismes.

21.03 Un comité conjoint de sécurité et de santé composé d'une représentation égale, soit pas moins de deux (2) et pas plus de quatre (4) membres chacun, de l'Union et de l'Employeur sera formé. Ce comité établira et adoptera les règlements concernant la santé et la sécurité des employés. Une assemblée se tiendra tous les trois (3) mois et plus souvent si nécessaire, elle sera cédulée à l'avance avec l'heure et la date précises. Les buts de ces assemblées seront d'étudier conjointement par des investigations et inspections, les causes d'accidents ainsi que la révision des conditions sanitaires et de sécurité actuelles; de faire conjointement, à la lumière de ces études, des recommandations qui devront être prises en considération en vue de l'amélioration des conditions mentionnées plus haut. Tous les points et discussions qui seront considérés par ce comité seront faits par écrit, de plus, un procès-verbal de chaque assemblée sera tenu. Le temps perdu par un membre de l'Union lors de ces rencontres ou par un travail en relations avec ce comité et autorisation par ce comité sera considéré et compensé comme si c'était du travail régulier.

21.04

21.04 L'Union pourra organiser une inspection des lieux par, soit des inspecteurs des gouvernements fédéral, provincial, municipal, si elle le juge à propos. Les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci seront écrites et transmises à l'Union et à l'Employeur.

21.05 L'Employeur verra à l'installation d'une trousse de premiers soins (First Aid Kit) adéquate et facilement accessible pour le traitement de ses employés. Le comité de sécurité est également chargé d'étudier l'opportunité de former un certain nombre d'employés sur les équipes pour donner les premiers soins en cas d'accident.

21.06 L'Employeur accepte de fournir et de pourvoir à l'entretien de l'équipement de protection personnelle et d'installer dans l'atelier les appareils de détection et de protection en vue d'éliminer les dangers pour la santé et la sécurité des employés que le comité à cet effet recommandera.

De plus, l'Employeur consent à l'organisation d'un programme continuel d'entraînement afin que tous les employés soient en mesure de manipuler et de se servir adéquatement de ces appareils.

21.07 Les salles de toilettes devront être propres et maintenues dans des conditions salubres, chauffées et ventilées adéquatement: l'Employeur devra adopter des mesures nécessaires pour que:

a) la chaleur, la lumière et la ventilation soient adéquates à l'endroit de travail des employés;

b) les courants d'air, le bruit, la fumée toxique, la poussière, la saleté, la graisse et les dangers inhérents au travail des employés soient éliminés.

21.08 L'Employeur consent à installer des systèmes modernes servant à l'élimination des évaporations d'encre et d'huile des appareils servant à la collection de la poussière et des produits chimiques qui pourraient aider à la prévention d'accidents qui pourraient survenir à la santé et à la sécurité des employés.

21.09

21.09 Aucun employé ne sera tenu de faire un travail venant en contradiction avec les lois de santé et de sécurité locales, provinciales ou fédérales, ou qui pourrait mettre en danger la santé ou la sécurité des autres employés. Ce refus ne pourra justifier une action disciplinaire présente ou future.

ARTICLE 22 - EFFECTIF MINIMUM REQUIS

22.01 a) Effectif minimum requis pour opérer les presses:

Pressier en charge (à la plieuse)	GAZETTE	SUBURBAN			URBANITE		
		6	4	Parallele	Satellite	Régulier	Parallèle
	1	1	1	1	1	1	1
Nombre d'unités en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1		1	1	
3	2	2	2		2	2	
4	2	2	2		2	2	
5	3	3			3	3	
6		3			3		
Nombre de dévidoirs en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1	2	1	1	2
3	1	1	1	2	1	1	2
4	2	1	1	2	2	2	2
5				2	2	2	2
6				2			3
7				2			3
8				2			4
9				3			4

b)

b) Lorsque les presses opèrent en parallèle, l'effectif minimum requis sera calculé selon la formule: un pressier pour deux (2) unités d'impression en opération.

22.02 Lorsqu'un cylindre de plaque est employé, il est considéré comme une demi-unité. Pour fins de calcul de l'effectif minimum requis, lorsque le total des unités sur une presse se termine par une demi-unité, cette fraction d'unité sera complétée et considérée comme une unité complète.

22.03 a) L'unité satellite sur la presse urbanite est considérée pour fin d'application du manning, comme une unité et demie lorsque les trois (3) cylindres à plaque sont en opération et les dispositions de 22.02 s'appliquent.

b) Lorsque l'unité de surimpression (inprinter) est en opération, un compagnon pressier sera ajouté.

22.04 Un pressier agira comme assistant-pressier en charge lorsque plus de quatre (4) compagnons pressier seront affectés à la même presse pendant cette unité ou une partie de cette unité.

22.05 Lorsque la presse Suburban ou l'Urbanite fonctionne en parallèle, les deux (2) pressiers en charge agiront respectivement comme pressiers en charge et assistants-pressiers en charge.

22.06 Chaque compagnon pressier peut être appelé à travailler sur au plus trois (3) presses différentes pendant son unité régulière de travail.

22.07 Les compagnons pressiers préposés aux dévidoirs pourront être utilisés aux unités de presses lors de la mise en marche des différents travaux (5,000 premières copies environ).

22.08 Effectif minimum requis pour la section mécanique: un (1) compagnon mécanicien.

22.09 Effectif minimum requis pour la section manutention des rouleaux: deux (2) compagnons manutenteurs par équipe de travail.

22.10

22.10 Le surintendant, les contremaîtres, les assistants-contremaîtres et les apprentis ne font pas partie du manning.

22.11 Sous réserve des dispositions des articles 10 et 12, pendant la durée de la convention collective, le nombre minimum de positions régulières aux presses sera:

70 pressiers
2 mécaniciens
10 manutenteurs

ARTICLE 23 - DUREE ET RETROACTIVITE

23.01 La présente convention collective entre en vigueur le 21 mars 1981 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1983.

23.02 Chaque employé régulier et occasionnel couvert par la présente convention collective, à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention, recevra une rétroactivité calculée comme suit: nombre d'heures travaillées (incluant les heures travaillées en surtemps) entre le 1er janvier 1981 et la date de ratification de la présente convention multiplié par l'augmentation générale qui lui a été accordée à la date de ratification telle qu'établie en application de l'Annexe "E" mais avec un maximum de cinq cents dollars ($500) par employé. Cette rétroactivité sera payée en deux (2) versements égaux aux dates suivantes:

- Premier versement: trente (30) jours après la date de ratification.

- Deuxième versement: le 1er septembre 1981.

Aucune rétroactivité ne sera payée aux employés substituts.

23.03 Les annexes et lettres d'entente suivantes font partie intégrante de la convention collective:

Annexe "A" - Département de la préparation
Annexe "B" - Département de l'expédition
Annexe "C" - Département des presses
Annexe "D" - Département routier

Annexe "E"

Annexe "E" - Salaires et primes
Annexe "F" - Liste d'ancienneté et de priorité
Annexe "G" - Fusion/intégration

Lettre d'entente no 1 - Classification des correcteurs d'épreuves
Lettre d'entente no 2 - Effectif minimum requis aux presses
Lettre d'entente no 3 - Contremaîtres et assistants-contremaîtres
Lettre d'entente no 4 - Correction d'épreuves et manipulation de produits pré-imprimés
Lettre d'entente no 5 - Mécaniciens, électroniciens et préposés à l'entretien
Lettre d'entente no 6 - Article 2A.02
Lettre d'entente no 7 - Exécution d'un travail
Lettre d'entente no 8 - Préposés à l'entretien
Lettre d'entente no 9 - Département préparation (section montage)
Lettre d'entente no 10 - Assurance-salaire
Lettre d'entente no 11 - Encartage du Devoir
Lettre d'entente no 12 - Département de la préparation - Employés de l'équipe de l'après-midi
Lettre d'entente no 13 - Semaine régulière de travail
Lettre d'entente no 14 - Modifications apportées à l'article 22.01 a)

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention collective ont signé à Montréal, ce 31e jour du mois de mars 1981.

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N41, subordonnée à l'UNION INTERNATIONALE DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

A. Doran

Jacques Lavigne

Raymond Leduc

IMPRIMERIE DUMONT
DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

Rejean Allie

Claude Laflèche

Yan Simard

ANNEXE "A"

ANNEXE "A"

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

1.01 Le travail confié aux employés du département de la préparation:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (Video Display Terminal) pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé.

b) Photo-litho: l'opération de toutes caméras, la séparation des couleurs, le pelliculage (stripping), développement et toutes opérations de chambre noire et autres opérations à partir de la caméra jusqu'au brûlage de la plaque inclusivement destinée aux presses.

c) Electroniciens: préposés à l'entretien et à la réparation de toutes les machines et de tout l'équipement électrique ou électronique et tout travail connexe.

d) Opérateur de clavier: l'opération, y compris la codification et le marquage, des claviers (key board) Friden, les dactylos IBM ou tout autre équipement semblable ainsi que les moniteurs de l'équipement de composition tel que Photon, Linofilm, Compugraphic, VIP ou tout autre équipement semblable y compris l'O.C.R. et V.D.T. pour fin autre que le montage.

1.02 L'Employeur et l'Union reconnaissant la nécessité d'une formation générale et complète de tous les employés dans toutes les phases de leur métier, s'engagent à établir et à mettre en application dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature, par le biais du comité de formation professionnelle des programmes de polyvalence qui pourront être modifiés par ledit comité, si nécessaire.

ANNEXE "B"

ANNEXE "B"

DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION

1.01 Le travail confié aux employés du département de l'expédition sera le suivant: Tout le travail à partir du convoyeur des presses jusqu'à sa livraison au client ou à son mandataire, incluant l'encartage, l'opération, l'entretien et la réparation de tout l'équipement et de toutes les machines du département de l'expédition.

1.02 A l'expédition, seuls les employés régis par le système de compagnonnage et d'apprentissage ont comme fonction l'opération, l'entretien et la réparation de tout l'équipement et de toutes les machines du département de l'expédition.

1.03 Les assistants-expéditeurs réguliers ont comme fonction l'opération de machines ou d'équipements simples à opérer tels les machines à attacher (corde, broche, nylon), les fardiers manuels et les machines à adresser manuelles, selon les procédés actuels. Ils auront également comme fonction l'accomplissement de tout autre travail qui est également effectué par les employés du département de l'expédition sauf celui prévu à l'article 1.02.

1.04 L'Employeur a le droit d'utiliser à sa discrétion des assistants-expéditeurs occasionnels pour exécuter le travail suivant: encartage, pliage spécial, assistance au coupage, et tout travail relié à la mise à la poste des journaux et circulaires.

1.05 Il y aura un maximum de douze (12) employés régis par le système d'apprentissage et de compagnonnage.

1.06 Le travail confié aux préposés à l'entretien sera le suivant: tout travail d'entretien ménager qui tombe sous la juridiction de l'Union.

ANNEXE "C"

ANNEXE "C"

DEPARTEMENT DES PRESSES

Le travail confié aux employés du département des presses est le suivant:

1.01 Pressiers

Le travail confié aux employés du département des presses devrait comprendre les tâches ci-après énumérées: l'engagement et le dégagement de toutes les unités, plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encreurs; opération et ajustement de plieuses, triangles (formers), embobineurs et embobineurs des préimpressions (preprint); ajuster et changer les coussinets des rouleaux encreurs et les autres parties se rapportant à ceux-ci; passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur des préimpressions (preprint); changer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitter), ou toutes autres pièces d'équipement sur les presses, bandeurs pour les plis (creasing bars) et bandeur (pipe roller), opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques pour le registre; recevoir, retourner et manoeuvrer toutes les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur les presses; changer et entretenir tous les blanchets ainsi que les fournitures de ceux-ci; ajuster l'impression et les attaches (clips); lubrification et nettoyage des presses et la préparation; opération et changement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux de papier.

d.d.
R.a.

1.02 Mécaniciens

Le travail ordinaire des mécaniciens inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: réparation et entretien mécanique de tout l'équipement mécanique de l'Employeur, opération de toute la machinerie et instruments servant à cette réparation et entretien mécanique.

1.03

1.03 Manutenteurs

Le travail ordinaire des manutenteurs (manutenteur de papier) inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches suivantes: tout travail en relation avec les rouleaux de papier et rouleaux préimprimés destinés aux presses tant dans le département des presses que dans l'entrepôt de l'Imprimerie Dumont, Division de Groupe Québécor Inc., chargement et déchargement des rouleaux, entreposage, pesage, vérification au cas de dommages et enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux; attacher et peser tous les journaux gatés, imprimés ou non; opérer les monte-charges des rouleaux à papier; opérer les emballeuses (bailers); opérer les machines ayant pour objet de vider les bobines des rouleaux de papier; opération de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques employés pour la manutention des rouleaux ainsi que pour les travaux ci-dessus mentionnés.

ANNEXE "D"

ANNEXE "D"

DEPARTEMENT ROUTIER

Le travail confié aux employés du département routier est généralement le suivant:

1. Préparer les routes pour le courrier (walk lists).

2. Préparer les commandes pour les presses.

3. Préparer les étiquettes, les cartons pour identifier les palettes.

4. Sortir les caoutchoucs (rubber imprints) et les vérifier, les classer après impression.

5. S'occuper de l'adressage des journaux (exemple: Journal St-Bruno, Courrier du Sud, Le Barreau, etc.).

6. Préparer tous les bons de livraison (bills of lading, etc.).

7. Trouver les transports appropriés aux différentes livraisons.

8. Relations avec les clients et les différentes compagnies de transport.

9. Retraçage et réclamation de transports égarés ou perdus.

ANNEXE "E"

ANNEXE "E"

SALAIRES ET PRIMES

Prime de soir: $15.00 pour les compagnons.

Prime de nuit: $17.50 pour les compagnons.

Prime de chevauchement: $19.50 pour les compagnons.

Tous les autres employés recevront une prime en proportion de leur taux horaire par rapport au taux horaire du compagnon.

Nombre d'heures: 37½ heures par semaine.

TAUX HORAIRE DU COMPAGNON

Date de ratification:	$12.10
1er janvier 1982:	$13.10
1er janvier 1983:	$14.20

APPRENTISSAGE	Premier semestre	Deuxième semestre
Première année	50%	55%
Deuxième année	60%	70%
Troisième année	75%	80%
Quatrième année	90%	95%

Prime de pressier en charge: 10%

Prime d'assistant-pressier en charge: 5%

Ces primes ne sont ajoutées et intégrées au salaire que pour le temps où le compagnon pressier est requis d'agir comme tel.

Manutenteurs

Manutenteurs de papier: 90% du taux de compagnon.

APPRENTISSAGE:

Première année	70%
Deuxième année	80%
Troisième année	90%

Compagnon expéditeur: 95% du taux de compagnon.

Assistant-expéditeur, préposé à l'entretien et gardien: 65% du taux de compagnon expéditeur.

Employés occasionnels: 65% du taux de compagnon expéditeur.

APPRENTISSAGE DES ASSISTANTS-EXPEDITEURS

de 0 à 6 mois:	55% du taux de compagnon expéditeur
de 6 mois à 1 an:	60% du taux de compagnon expéditeur
1 an:	65% du taux de compagnon expéditeur.

Prime hebdomadaire de vérificateur: $8.50

Prime hebdomadaire d'adresseur: $6.50

Service routier: taux de compagnon.

ANNEXE "F"

ANNEXE "F"

LISTE D'ANCIENNETE ET DE PRIORITE

A. DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

1. Classification des typographes

COMPAGNON	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Gérard Lauzier	09-10-63 (1)	
Paul Papineau	09-10-63 (2)	
Jean-Marc Ouellet	01-12-63	
Julien Maher	22-02-65	
Réal Fournier	08-03-65	
Pierre Trudeau	15-03-65	
Claude Aubin	19-04-65	
Guy Gareau	25-04-66	13-04-64
Raymond Descôtes	26-06-67	
Robert Beauregard	27-06-67	
Roger Sauvé	03-07-67 (1)	
Louis Frenette	03-07-67 (2)	
Marcel Major	03-07-67 (3)	
Pierre Robert	26-07-67	
Jean-Paul Bornais	29-10-67	
Jacques Lavigne	13-05-68	
Ghislain Bouvrette	02-07-68	
André Robert	24-03-69	
Denis Gérald Lapointe	01-12-69	
Denis Massicotte	18-01-70	
André Garneau	09-02-70 (1)	19-02-68
Roch Morin	09-02-70 (2)	09-12-68
Luc Numainville	13-02-70	
Roger Boyer	16-02-70	
Pierre Tremblay	18-02-70	
Jean-Yves St-Arnault	08-06-70 (1)	
Michel Plouffe	08-06-70 (2)	
Michel Hall	08-06-70 (3)	

COMPAGNON	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Denis Massé	03-02-75	03-07-73
Jean-Pierre Bernard	11-02-80	
Serge David	24-06-80	
Bernard Vachon	15-09-80	
Marc-André Blain	24-11-80	
APPRENTIS		
Jacques Lozeau	07-02-80	
René Hébert	28-04-80	29-11-76
Victoria d'Anjou	09-02-81	

2. Classification des opérateurs de clavier

René Robichaud	22-07-63	
Satenik Tsavoussian	13-04-65	13-10-64
Maurice Ouellet	01-05-67	
Arlette Guilbeault	19-06-67	
Georges Chatel	16-02-68	
Raymond Arcand	19-08-68	
Gaétan Roy	09-06-69	
Robert Sylvestre	08-06-70 (1)	
Gilbert Tremblay	08-06-70 (2)	
Ginette Laurin	14-09-71	
Micheline Lafrance	12-01-72	
Rachel Meloche	19-06-72	
Michel Aubin	04-06-73	
Richard Lavigne	05-06-73	24-08-72
Liette Lemay	03-09-73	
Michèle Garneau	24-09-73	
Gisèle Hade	20-11-73	
Micheline Plourde	14-10-75	
Diane Boyer	28-03-78 (1)	
Andrée Verdon	28-03-78 (2)	

2. Classification des opérateurs de clavier (suite)

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Danielle Ponton	10-12-80	
Suzanne L'Ecuyer	09-02-81	

3. Classification des correcteurs d'épreuves

Roger Charlebois	02-11-66	

4. Classification de la Photo-litho

Maurice Vaillancourt	04-03-63	
Gaston Gaudet	30-12-63	
Roger Filion	14-07-64	
Guy Ratelle	16-11-64	
Gérard Leduc	22-02-65	
Florian Beaumier	15-03-65	22-02-65
Mario Malenfant	09-09-68	
Michel Paiement	16-09-68	
Jean-Claude Caron	07-06-69	30-04-69
Serge Ponton	07-09-70	07-11-66
Michel Laurin	17-09-70	17-09-70
Denis Lapointe	22-03-71	08-09-69
Guy Thibeault	11-03-74	31-01-66
André Delamirande	03-02-75	26-10-65
André Mercure	11-08-75	09-09-71
Gilles Leblanc	15-09-80	
Richard Filion	02-02-81	

5. Classification des électroniciens

Ronald Kelly	05-04-65	
André Lazure	02-01-68	
Luc Lefebvre	06-05-75	11-01-71

B. DEPARTEMENT DES PRESSES

1. Classification des pressiers

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Jean Amyot	28-02-63	
Roméo Gentile	15-03-63	12-02-63
Yvon Vigeant	21-03-63	
Guy Deschènes	15-04-63	
Jacques Dagenais	01-10-63	
Raymond Leduc	11-01-64	02-12-63
Aimé Tessier	20-04-64	
Julio Torralbo	03-08-64	
Roger Charbonneau	08-09-64	
Gilbert Gagnon	19-10-64	
Jacques Mailhot	04-01-65	
André Bruneau	11-03-65	20-04-64
André Ménard	15-06-65	
André Roux	01-03-69	29-03-65
Michel Drouin	10-06-69 (1)	
Normand Forest	10-06-69 (2)	
Maurice Beaumier	03-09-69	30-11-64
Guy Bissonnette	12-10-70	13-07-64
Pierre Roy	30-11-70	
Léo Lagacé	25-01-71	
Georges Henrichon	08-11-71	
Clément Bisaillon	05-07-74	20-04-64
Serge Hamel	14-09-74	08-03-67
Jean-Marie Perras	03-02-75 (1)	23-09-68
Réjean Hamel	03-02-75 (2)	08-11-68
François Néro	03-02-76	14-10-69
Jean-Paul L'Italien	22-09-76	14-06-65
Gaétan Roux	06-11-76	10-08-71
Gilles Geneau	11-12-76	22-12-71
Alain D'Aragon	14-03-77	
Jocelyn Deschênes	10-06-77	11-06-73

1. Classification des pressiers (suite)

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Normand Massy	12-11-77	27-11-72
Paul-Denis Beaudoin	01-04-78	30-07-73
Pierre Desrosiers	03-04-78	18-06-74
Jean Morin	25-08-75 (1)	12-05-75
Robert Delorme	25-08-75 (2)	
Bruce Jacobsen	05-09-79	21-03-77
Jules Ponton	26-09-79	12-09-69
Bernard Drouin	17-10-79	17-10-77
Michel Harnois	30-10-80	30-10-78
APPRENTIS		
Luc Crochetière	17-10-77	
Robert Delafontaine	21-02-78	16-09-74
Pierre Trudel	18-03-78	12-02-70
Gilles Morache	19-03-78	19-02-71
Serge Nault	20-03-78	09-08-72
André Vincent	22-03-78	22-10-74
Daniel Lavigne	23-03-78	19-11-74
André Beaudin	11-04-78	
Jacques Dupuis	12-04-78	
Yves Godin	30-10-78	
Pierre Beaulieu	28-08-80	20-07-72
Michel Heynemand	29-08-80	12-03-78
Guy Sauvageau	01-09-80	18-03-78
Jean Dumaresq	27-10-80	20-03-78
Pierre Morin	18-11-80	10-09-78
Ghislain Poitras	01-12-80 (1)	
Réal Maure	01-12-80 (2)	
Denis Tatlock	04-12-80	

2. Classification des mécaniciens

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Yvon Bergeron	14-08-70	13-07-64
Alain Larue	05-05-79	
Sylvain Beaucage	18-11-80	

3. Classification des manutenteurs

Robert Bélanger	01-09-65	30-11-64
Yvon Landry	15-02-67	
Gilles Landry	18-05-69	05-06-67
Maurice Proulx	16-03-70	08-08-68
Claude Proulx	14-09-73	25-05-72
Jean-Paul Houle	24-07-80	03-10-67
Yves Bélair	20-11-80	24-11-75
APPRENTIS		
Jean-Noël Beaudoin	28-12-79	15-03-78
Jean Sénécal	05-01-81	11-06-74

C. DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION

1. Classification des expéditeurs

André Lacasse	06-10-75	24-03-69
Luc Bégin	03-02-76 (1)	30-03-68
Gérard Dufour	03-02-76 (2)	12-08-68
Maurice Giroux	03-02-76 (3)	09-10-68
Gérard Bégin	03-02-76 (4)	20-10-68
Pierre Tremblay	03-02-76 (5)	07-10-69
Denis Boyer	03-02-76 (6)	16-03-70
Daniel Dulude	03-02-76 (7)	19-02-71
Yvon Dulude	03-02-77 (1)	18-09-72
Michel Bolduc	03-05-77	04-12-72
J.A. Beaulieu	23-10-78	03-07-67
Réal Dansereau	17-02-81	02-06-75

2. Classification des assistants-expéditeurs

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Léo Bourdages	08-06-65	
Maurice Grenier	22-05-67	
Silvino Fernandez	30-09-68	
Gilles Boyer	12-02-71	
Normand Hamel	18-07-71	
Ginette Bélanger	19-08-71	
Yvette Godin	16-11-71	
Pierre Dominique	01-05-72	
Sylvie Lavallée	15-08-72	
Ginette Saumur	28-08-72	
Célyne Hébert	05-09-72	
Lynn Rousseau	14-09-72	
Roger Bourdages	17-10-72	
Francine Picard Hamel	18-10-72	
Léopold Brassard	09-09-74	
Daniel Glendenning	12-05-75	
Yves Bourgeois	13-03-78	
Edward Kaufman	19-03-78	
Denyse Bouffard	03-04-78	
Lorette Browning	08-09-78	
Irène Laflamme	03-10-80	
Serge Tremblay	06-10-80	
Jean-Yves Bilodeau	07-10-80	
Daniel Côté	22-10-80	
Liliane Boucher	12-01-81	

3. Classification des préposés à l'entretien

Maurice Rainville	03-07-67
Gérard Groulx	10-06-71

D. DEPARTEMENT ROUTIER

1. Classification du département routier

	DATE DE PRIORITE	DATE D'ANCIENNETE
Robert Ponton	02-12-63	
Tony Diperna	07-10-68	
Carl Lalande	22-10-73	

ANNEXE "G"

ANNEXE "G"

FUSION/INTEGRATION

Dans le cas où l'Imprimerie Dumont, Division de Groupe Québécor Inc., (l'Employeur) serait fusionnée et intégrée physiquement avec l'Imprimerie du Journal de Montréal, Division de Groupe Québécor Inc., dans les locaux de cette dernière pour exécuter des travaux faits présentement par l'Imprimerie Dumont et l'Imprimerie du Journal de Montréal, l'Employeur s'engage à transférer ses employés dans ces nouveaux locaux aux conditions existant dans la convention collective actuelle, ou à appliquer à ses employés les dispositions de la convention collective des employés de l'Imprimerie du Journal de Montréal, au choix des employés, tels que représentés par l'Union. Dans un tel cas, un pré-avis de cent-vingt (120) jours sera donné à l'Union.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1 - CLASSIFICATION DES CORRECTEURS D'EPREUVES

1.01 L'Employeur et l'Union conviennent que la correction d'épreuves est faite par les employés de la classification des typographes. Toutefois, tant et aussi longtemps que monsieur R. Charlebois demeurera assigné à la classification des correcteurs d'épreuves, il aura préséance pour faire ce travail de correction d'épreuves. Dès que monsieur R. Charlebois ne sera plus assigné à cette classification des correcteurs d'épreuves, cette classification sera considérée comme inexistante.

LETTRE D'ENTENTE NO 2 - EFFECTIF MINIMUM REQUIS AUX PRESSES

Le but de cette entente est de prévoir des modalités d'application de l'article 22 concernant l'effectif minimum requis aux presses:

1.01 Nonobstant les dispositions de l'article 22.01:

a) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux (2) unités et demie d'impression ou moins sont en opération sur un même niveau, sur la presse Suburban 6, il y aura un maximum de trois (3) pressiers affectés à cette presse. La demi-unité, s'il y a lieu, sera placée le plus près possible des dévidoirs.

b) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux (2) unités et demie d'impression ou moins seront en opération sur la presse Suburban 4, il y aura un maximum de trois (3) pressiers. La demi-unité sera placée le plus près possible des dévidoirs.

1.02 Nonobstant les dispositions de l'article 22.10, les apprentis au service de l'Employeur à la signature de cette convention et tout futur apprenti fourni par l'Union peuvent faire du travail de compagnon, sans avoir droit aux privilèges accordés aux compagnons, et à tel titre sont considérés comme faisant partie de l'effectif.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

LETTRE D'ENTENTE NO 3 - CONTREMAITRES ET ASSISTANTS-CONTREMAITRES

1.01 Il est convenu que les contremaîtres et les assistants-contremaîtres dont les fonctions sont limitées en tout temps à des fonctions de direction ne sont pas régis par la présente convention collective en ce qui concerne la semaine régulière de travail, les vacances, le temps supplémentaire, la rémunération et toute autre condition de travail découlant exclusivement de leur statut de contremaître ou d'assistant-contremaître, à condition qu'ils n'exercent aucune des fonctions réservées aux employés de par la convention collective.

1.02 a) Sous réserve de ce qui est prévu ailleurs dans la convention collective, tout employé peut être promu à un poste de contremaître ou d'assistant-contremaître dans l'entreprise et sa promotion ne le privera pas de ses droits d'ancienneté et/ou de priorité s'il continue à être membre de l'Union.

b) Si, pour une raison ou une autre, l'Employeur rétrogradait l'employé promu à son ancienne fonction ou si l'employé décidait de reprendre son ancienne fonction, après avis raisonnable à l'Employeur, ceci ne devra pas entraîner de démotion ou de mise à pied dans le département concerné.

c) Sans restreindre l'application du paragraphe précédent, il est entendu que toute promotion d'un employé à un poste de contremaître ou d'assistant-contremaître, ou la rétrogradation de tel employé, ne peut faire l'objet d'un grief, exception faite du congédiement.

LETTRE D'ENTENTE NO 4 - CORRECTION D'EPREUVES ET MANIPULATION DE PRODUITS PRE-IMPRIMES

1.01 Correction d'épreuve

Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme empêchant l'Employeur de continuer à autoriser l'un ou l'autre de ses clients à faire dans des locaux qui leur sont réservés, la correction de leurs épreuves, selon la méthode actuelle.

1.02 Manipulation de produits pré-imprimés

Sous réserve de l'article 7.03, rien dans la présente convention ne doit être interprété comme empêchant l'Employeur de recevoir et de manipuler des produits pré-imprimés à être encartés.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 - MECANICIENS, ELECTRONICIENS ET PREPOSES A L'ENTRETIEN

1.01 En ce qui concerne les mécaniciens du département des presses, les électroniciens du département de la préparation et les préposés à l'entretien du département de l'expédition, rien dans la présente convention collective ni dans les annexes ne doit être considéré comme empêchant ces mécaniciens, ces électroniciens ou ces préposés à l'entretien d'accomplir leur travail dans d'autres départements que les départements auxquels ils appartiennent.

LETTRE D'ENTENTE NO 6 - ARTICLE 2A.02

1.01 Pour l'impression du Devoir sur l'équipe de l'après-midi, le délai de douze (12) heures prévu à l'article 2A.02 est réduit à quatre (4) heures.

LETTRE D'ENTENTE NO 7 - EXECUTION D'UN TRAVAIL

1.01 L'Employeur a le droit de confier à un tiers l'exécution d'un travail lorsqu'il n'a pas le temps de presse disponible à moins que tel travail puisse être reporté.

1.02 Sous réserve de l'article 7.03, rien dans la convention collective n'empêche l'Employeur d'accepter du travail ou des parties de travail en provenance d'autres imprimeries affiliées à Groupe Québécor Inc., rien non plus n'empêche l'Employeur de confier à d'autres imprimeries affiliées à Groupe Québécor Inc., du travail qui lui est confié; dans ce dernier cas, l'Union consent à telle pratique à la condition expresse qu'il n'en découle pas de mise à pied d'employés réguliers.

1.03 A l'alinéa 2 de l'article 3.04, les éditeurs affiliés à Groupe Québécor Inc. sont:

Journal de Montréal
Journal de Québec
Philadelphia Journal
Hebdo Populaire Magazine
Les Editions Québécor
Sunday Express
Les Editions du Réveil
Les Editions Nordiques
Publications du Nord-ouest
Publications Le Peuple Inc.

et tout autre éditeur actuellement affilié ou qui s'affiliera à Groupe Québécor Inc.

1.04

1.04 Aux fins de l'application du paragraphe 1.02 de la présente lettre d'entente, les imprimeries affiliées à Groupe Québécor Inc. sont:

Imprimerie du Journal de Montréal
Imprimerie Montréal-Magog
Imprimerie du Journal de Québec
Graphic Web Limited
Imprimerie Lebonfon Ltée
Les Editions Nordiques
Les Editions du Réveil

et toute autre imprimerie actuellement affiliée ou qui s'affiliera à Groupe Québécor Inc.

LETTRE D'ENTENTE NO 8 - PREPOSES A L'ENTRETIEN

1.01 Les préposés à l'entretien, tout en faisant partie du département de l'expédition, constituent un groupe de priorité et une classification séparée.

LETTRE D'ENTENTE NO 9 - DEPARTEMENT PREPARATION (SECTION MONTAGE)

1.01 Suite à la demande de la direction du journal "Le Devoir", l'Employeur, après entente avec les représentants de l'Union, a convenu de réouvrir le poste de responsable pour la publicité du journal "Le Devoir".

1.02 Les heures de travail seront de midi à 8h p.m. Les intéressés devront aviser leur représentant le plus tôt possible.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

LETTRE D'ENTENTE NO 10 - ASSURANCE-SALAIRE

La présente entente a pour but de clarifier l'application des articles 19.02 à 19.05 inclusivement et plus spécifiquement de prévoir les modalités d'avances faites à un employé qui réclame de l'assurance-salaire.

1.01 L'Employeur s'engage à avancer à l'employé, sur présentation d'un certificat médical approprié, l'équivalent des montants prévus aux articles 19.02 et suivants.

1.02 Pour recevoir l'avance prévue au paragraphe 1.01 de cette entente, le jeudi d'une semaine, l'employé doit fournir au service de la comptabilité le certificat médical approprié, au plus tard le mardi matin 9h de la même semaine.

La portion du montant d'assurance-salaire payable par les compagnies d'assurane Les Prévoyants ou l'Alliance, selon le cas, en vertu du régime de prévoyance collective et incluse dans l'avance mentionnée plus haut, est traitée en tout temps comme une dette de l'employé vis-à-vis l'Employeur et cet employé doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance.

1.03 L'Employeur fera cette avance pour une période maximum de quinze (15) semaines ou de vingt-six (26) semaines, selon le cas, ou jusqu'à ce que la compagnie d'assurance mette fin aux paiements.

1.04 Si la compagnie d'assurance refusait de payer l'employé pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur à l'employé deviendront dues et exigibles sans attendre la révision ou réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief.

LETTRE D'ENTENTE NO 11 - ENCARTAGE DU DEVOIR

1.01 L'Employeur et l'Union conviennent que l'encartage nécessité par Le Devoir n'est pas couvert par la juridiction de l'Union.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

LETTRE D'ENTENTE NO 12 - DEPARTEMENT DE LA PREPARATION - EMPLOYES DE L'EQUIPE DE L'APRES-MIDI

1.01 Nonobstant toute autre disposition contraire de la convention collective, les employés du département de la préparation qui sont assignés sur l'équipe de l'après-midi prendront leur période de repas à 18h; par ailleurs, lorsque la préparation du Devoir sera terminée, ces employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

LETTRE D'ENTENTE NO 13 - SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

1.01 Si un employé régulier se présente au travail tel que requis au début de sa semaine régulière de travail, l'Employeur ne pourra pas le mettre à pied avant la fin de ladite semaine régulière de travail. Toutefois, si un employé régulier ne se présente pas au travail, tel que requis au début de sa semaine régulière de travail, à cause d'une absence autorisée par la convention collective, les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliqueront quand même à cet employé.

LETTRE D'ENTENTE NO 14 - MODIFICATIONS APPORTEES A L'ARTICLE 22.01 a)

1.01 Les diminutions dans les effectifs minimums requis consenties à l'article 22.01 a) lors de la présente négociation n'auront pas pour conséquence la mise à pied d'employés réguliers à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention collective.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A-Nc (11611-03)

DÉPÔT

0G205-92

Dépôt N°: 8 3 0 2 1 0 4

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-01-21	83-01-24		83-01-01	85-12-31		191

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'imprimerie & des communications graphiques loc. N 41 Printing and graphic Communications Union loc. N 41 455 St-Antoine O. Chambre 501 Montréal, Québec H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Dumont Une Division de Groupe Québecor Inc. 9130 rue Boivin Ville Lasalle, Québec H8R 2E4

Unité de négociation

Etablissements visés: même et 9165 Boivin Ville Lasalle

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"

Tous les employés salariés au sens du code à l'exception des artistes et des employés de bureau.

Région	06-06	Activité	2860(5)	Affiliation	7

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

Remarques

DEPOSANT: Québecor Inc.
Att: Gilles Roy
255 est Roy
Montréal, Québec
H2W 2N6

ENTENTE: Changements technologiques signée 83-01-21

Prenez note qu'au Ministère votre convention se terminait le 31 décembre 1983

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 83-02-24

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

003 (011)

RECHERCHE

11611-05 (11611-03) 2

1 convention
1 entente

'83 JAN 24 14 12

PAR MESSAGER

Texte sur l'entente de
principe pour la
convention collective de travail
entre
IMPRIMERIE DUMONT
division de Groupe Quebecor inc.
(ci-après appelée l'Employeur)
et
L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41
subordonnée à l'union internationale de l'imprimerie
et des communications graphiques
(ci-après appelée l'Union)

DEFINITIONS

.

Entretien ménager:

Tout travail de nettoyage et d'entretien général des locaux de l'Employeur.

Sans toutefois s'y restreindre:

Toutes autres tâches connexes à un métier spécifique, reconnues comme tel par les parties à l'intérieur de chaque département.

Etablissement

Tout endroit où est effectué du travail compris dans la juridiction de l'Union.

Opération parallèle pour les presses Suburban 4 et 6 et les presses Urbanite régulier et Satellite

Agencement des unités qui empêche l'utilisation d'une (1) des deux (2) plieuses des Urbanite et de deux (2) des trois (3) plieuses des Suburban.

ARTICLE 2 — RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 Le texte du présent article sera biffé et remplacé par le texte suivant:

"L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41, a été dûment accréditée comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés par l'accréditation qui se lit comme suit: "Tous les employés salariés au sens du code, à l'exception des artistes et des employés de bureau pour ses établissements."

De plus, l'Union et l'Employeur soumettront au Ministère du Travail du Québec une requête conjointe pour inclure dans l'accréditation, s'il y a lieu, l'adresse de l'édifice où la nouvelle presse sera installée."

2.02 Le texte du paragraphe sera modifié pour se lire comme suit:

"L'Employeur convient de n'employer que des membres en règle de l'Union, y compris les contremaîtres et les assistants contremaîtres pour exécuter tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union."

2A02 La phrase suivante sera ajoutée à la fin du paragraphe de l'article 2A02:

"L'employeur verse mensuellement à l'Union une somme de cinquante cents (.50$) pour chaque quart de travail effectué par un substitut fourni par l'Union."

ARTICLE 3 — JURIDICTION

3.01 Nous changerons le texte de cet article pour remlacer "entretien de routine" par "entretien général".

3.03 La clause 3.03 de la convention collective est modifiée en ajoutant le paragraphe suivant:

e) pour du travail d'entrée de textes fait à partir d'équipements périphériques reliés à l'ordinateur de l'Employeur, lorsque cette opération fait partie du contrat entre l'Employeur et le client et qu'elle est effectuée par le client. Il est convenu que, sur demande du maître de chapelle, l'Employeur fournira le document attestant que cette opération fait partie du contrat.

ARTICLE 5 — COOPERATION

5.01 La clause sera changée pour se lire comme suit:

"Un comité conjoint des relations de travail composé de quatre (4) représentants de l'Union et de quatre (4) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes."

5.03 Le texte du paragraphe sera modifié pour se lire comme suit:

"Ce comité se réunit au moins une fois par mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Au moins deux (2) jours avant la date de la réunion, l'Union fera connaître par écrit à l'Employeur et l'Employeur à l'Union, les points qu'il entend y discuter. Tous les points discutés par le comité seront résumés dans un procès verbal pour chaque assemblée tenue".

5.07 Le premier paragraphe sera changé pour se lire comme suit:

"Les parties reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement dans la langue de la majorité des employés, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin. Il est entendu que tout employé choisi pour prendre des cours de formation afin de pouvoir entraîner les autres employés ne pourra refuser de suivre ledit programme de formation parce qu'il se donne dans la langue anglaise."

ARTICLE 6

6.03 Le paragraphe actuel de la convention deviendra 6.03 a).

b) Nous ajouterons un nouveau paragraphe qui se lira comme suit:

"Dans le cas d'un employé obtenant un congé sans solde selon les termes du paragraphe précédent, l'employeur convient de continuer à verser audit employé son salaire régulier et l'Union rembourse à l'employeur dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte les sommes suivantes:

1. le salaire de l'employé en congé sans solde;

2. la cotisation versée par l'employeur à la Régie des rentes du Québec;

3. La cotisation versée par l'employeur à la Régie de l'assurance-maladie du Québec;

4. La cotisation versée par l'Employeur à la C.S.S.T.

5. La cositation versée par l'Employeur à la C.A.C.

6. la cotisation versée par l'employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective;

7. les sommes déboursées par l'employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective."

c) Un autre paragraphe sera ajouté pour se lire comme suit:

"A l'occasion du renouvellement de la convention collective, l'employeur convient d'accorder à un maximum de quatre (4) représentants syndicaux, membres du comité de négociation, un nombre total de douze (12) jours de congé avec solde pour travailler à la préparation de ladite négociation."

6.10 b) Le texte de ce paragraphe sera changé pour se lire comme suit:

"Advenant le cas où le maître de chapelle soit un pressier et que les deux journées et demie (2½) prévues soient prises en temps consécutif ou par demi-unité, le maître de chapelle sera pour cette durée en surplus des effectifs minimums requis aux presses. Cette disposition pourra également s'appliquer lors de travaux spéciaux à effectuer par le maître de chapelle."

ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.04 Le texte de la convention sera changé pour se lire comme suit:

"Aucun employé régulier au service de l'Employeur en date du 31 décembre 1982, ne sera mis à pied par suite de changements technologiques."

ARTICLE 14 DUREE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.07 Nous allons changer le texte actuel de la clause pour qu'il se lise comme suit:

"Quand un employé passe d'une équipe à une autre à la demande de l'Employeur, en conformité avec les dispositions de la convention collective, l'employé ne perd pas de salaire et de prime s'il y a lieu, par suite de perte de temps causée par ce changement au cours d'une semaine."

14.08 a) Le texte de ce paragraphe sera modifié pour se lire comme suit:

"L'Employeur peut changer les heures de début et de fin des équipes régulières de travail mais dans chacun des cas, il doit en aviser le maître de chapelle par écrit sept (7) jours ouvrables avant sa mise en vigueur."

14.10 a) Nous changerons le texte du paragraphe actuel afin qu'il se lise comme suit:

"Un employé affecté par un changement de son équipe régulière est avisé par écrit, sept (7) jours ouvrables à l'avance d'un tel changement par le contremaître de son équipe. Toutefois, le maître de chapelle ou un de ses assistants devra en être avisé préalablement par le contremaître ou le surintendant."

b) Le texte actuel sera changé pour se lire comme suit:

"Un employé affecté par un changement temporaire de son équipe pour au plus une (1) semaine et en cas d'urgence seulement est avisé par écrit douze (12) heures à l'avance d'un tel changement.

Toutefois, le dit avis écrit sera remis au maître de chapelle ou un de ses assistants lorsqu'il est avisé préalablement par le contremaître de l'employé impliqué."

ARTICLE 15 — CONGES PAYES

15.01 — Le texte de cette clause sera changé pour se lire comme suit:

"Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou, également, les jours où lesdite fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et l'Union, s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur:

- Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Lendemain ou veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain ou veille du Jour de l'An;
- Trois (3) congés mobiles individuels."

15.01 — (Au premier (1er) janvier 1984, un (1) congé mobile additionnel sera accordé pour un total de quatre (4) congés mobiles.)

(Au premier (1er) janvier 1985, un (1) congé mobile additionnel sera accordé pour un total de cinq (5) congés mobiles).

L'Employé pourra prendre ces congés moyennant un avis de cinq (5) jours ouvrables à son contremaître. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) tel congé par classification, par équipe, par jour. Advenant qu'il y ait plus d'un employé de la même équipe, de la même classification qui demande un congé, le même jour, ledit congé ira à l'employé prioritaire. Seuls les employés ayant complété leur période de probation, selon l'article 2A07, ont droit à ces congés mobiles.

ARTICLE 16 — CONGES SPECIAUX

16.04 — Le texte actuel sera changé pour se lire comme suit:

"Dans le cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, d'un de ses petits-enfants, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles si cette journée coincide avec une journée ouvrable pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là. Dans le cas du décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles."

Ce bénéfice sera en vigueur à compter de la date de signature de la nouvelle entente.

ARTICLE 18 — VACANCES

18.02 — Les paragraphes a) et b) de la présente convention seront biffés. Le paragraphe c) devient le nouveau paragraphe a) et se lira comme suit:

a) "Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans a droit à trois (3) semaines de vacances.

18.02 (suite) Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours huit (8) ans de service continu mais moins de dix-huit (18) ans a droit à quatre (4) semaines de vancances.

Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours dix-huit (18) ans de service continu et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

Nous ajouterons un nouveau paragraphe b) qui se lira comme suit:

b) A compter du ler mai 1985, les dispositions suivantes s'appliquent:

"Tout employé ayant au ler mai de l'année en cours sept (7) ans de service continu mais moins de dix-huit (18) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances."

18.05 Les dispositions de l'article actuel seront changées pour se lire comme suit:

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

Lorsque la préparation de la cédule de vacances est complétée, le contremaître de chaque département pourra, en conformité avec la pratique actuelle, selon les besoins de la production et qu'il y a une ouverture dans une semaine donnée, permettre à un ou à plusieurs employés de chaque équipe de prendre une troisième semaine de vacances consécutives.

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

18.09 Les dispositions de cet article seront modifiées et se liront comme suit:

"Tout employé malade qui, au temps fixé pour ses vacances, n'a pas encore obtenu du médecin autorisation de travailler, a droit de prendre ses vacances en un autre temps dont il convient avec l'Employeur et l'Union; il en est de même pour l'employé qui, au temps fixé pour ses vacances, a été convoqué pour agir comme candidat juré, juré ou témoin dans la période de telle vacance.

L'employé hospitalisé pour raison de maladie et/ou de blessure causée lors d'un accident ou convoqué pour agir comme candidat juré, juré ou témoin durant ses vacances, pourra prendre les journées de vacances perdues en un autre temps dont il convient avec l'Employeur et l'Union.

La disposition du paragraphe précédent s'applique également dans le cas de maladie et/ou de blessure causée lors d'un accident pour laquelle l'employé reçoit des prestations du régime d'assurance collective".

18.10 Les paragraphes a) et b) seront biffés et le paragraphe c) de la convention deviendra le paragraphe a) et se lira comme suit:

a) Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés en proprotion avec le régime de vacances prévu en 18.02 a):

- moins de trois (3) ans: 4%
- trois (3) ans et moins de huit (8) ans: 6%
- huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans: 8%
- dix-huit (18) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

Un nouveau paragraphe b) sera ajouté et se lira comme suit:

b) A compter du 1er mai 1985, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vancances acquis et non utilisés en proportion avec le régime de vacances prévu en 18.02 b):

- moins de trois (3) ans: 4%
- trois (3) ans et moins de sept (7) ans: 6%
- sept (7) ans et moins de dix-huit (18) ans: 8%
- dix-huit (18) ans et plus: 10%

En cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

ARTICLE 19 — ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 — Le premier paragraphe de cet article sera changé pour se lire comme suit:

"Le programme de prévoyance collective (assurance-groupe - régime de rentes) actuellement en vigueur est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention. A compter de la date de signature de la nouvelle entente, le programme de prévoyance collective modifié selon les changements mentionnés à l'annexe H sera maintenu en vigueur pour la durée de la convention collective."

Les paragraphes suivants demeurent inchangés:

"Tout employé embauché avant le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme pourra adhérer audit programme.

Tout employé embauché après le 1er novembre 1974 et qui satisfait aux exigences du programme doit, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux exigences du programme, adhérer audit programme."

19.06 — Le texte de cette clause sera changé et se lira comme suit:
"L'Employeur convient de fournir à l'Union, une fois pendant la durée de la présente convention collective, copie de tous contrats d'assurance et des règlements du Régime de rentes pour les employés de Quebecor inc. et ses filiales en vertu desquelles les employés sont protégés.

21.01 — SANTE ET SECURITE

a) L'Employeur s'engage à fournir, sans frais, les articles suivants aux employés du département des presses:
   1. gants de caoutchouc;
   2. protecteurs pour les oreilles;
   3. uniformes, selon la pratique actuelle;
   4. souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de 35$ par année (40$ par année à compter du 1er mai 1984) sur présentation de la facture d'achat par l'employé. Le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

b) L'Employeur s'engage à fournir, à compter du 1er mai 1981, sans frais aux employés du département de l'expédition autres que les employés occasionnels, des souliers de sécurité payés jusqu'à un maximum de 35$ par année (40$ par année à compter du 1er mai 1984) sur présentation de la facture d'achat par l'employé; le port en est obligatoire pour tous les employés concernés.

c) A compter de la date de signature de la nouvelle entente, l'employeur fournira des uniformes aux employés réguliers du département de l'expédition selon la pratique actuelle appliquée dans le département des presses.

d) L'Employeur convient d'accorder deux (2) sarraux pour le département de la préparation.

ARTICLE 22 EFFECTIF MINIMUM REQUIS

22.01 a) Effectif minimum requis pour opérer les presses:

	Gazette	Suburban			Urbanite		
		6	4	Parallèle	Satellite	Régulier	Parallèle
Pressier en charge (à la plieuse)	1	1	1	1	1	1	1
# d'unité en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1		1	1	
3	2	2	2		2	2	
4	2	2	2		2	2	
5	3	3			3	3	
6		3			3	3	
7					4	4	
# dévidoirs en opération							
1	1	1	1		1	1	
2	1	1	1	2	1	1	2
3	1	1	1	2	1	1	2
4	2	1	1	2	2	2	2
5				2	2	2	2
6				2			3
7				2			3
8				2			4
9				3			4

b) Lorsque les presses opèrent en parallèle, l'effectif minimum requis sera calculé selon la formule: un pressier pour deux (2) unités d'impression en opération.

c) Lorsque deux (2) plieuses sont en opération sur la presse Suburban, l'effectif minimum requis sera augmenté d'un employé.

22.01 d) Effectif minimum requis pour opérer la presse N945

Pressier en charge de la plieuse		1
Nombre d'unités en opérations	1	1
	2	1
	3	2
	4	2
	5	3
Nombre de dévidoirs en opération	1	1
	2	1

1. Lorsque deux (2) plieuses sont en opération sur la presse N945, l'effectif minimum requis sera augmenté d'un employé.

2. Sur la presse N.945, lorsqu'un (1) dévidoir et quatre (4) unités et demie (4½) d'impression sont en opération et que le préposé au dévidoir est un employé régulier, il y aura un maximum de quatre (4) pressiers affectés à cette presse et la demi-unité sera placée le plus près possible du dévidoir et sera sous la responsabilité du préposé au dévidoir. Toutefois, les autres employés de la presse devront l'aider lorsque c'est nécessaire.

3. Il est entendu que l'Employeur et l'Union se rencontreront à la suite de quatre-vingt-dix (90) jours d'opération afin d'analyser la situation des effectifs minimums de cette nouvelle presse.

4. Dans l'éventualité que l'employeur installe une autre presse N.945 ou l'équivalent, l'effectif minimum prévu précédemment s'appliquera.

22.06 Cette clause sera changée et se lira comme suit:

"Chaque compagnon pressier peut être appelé à travailler sur au plus trois (3) presses différentes pendant son unité régulière de travail.

Il est entendu que le fait pour un compagnon pressier ainsi déplacé de retourner à sa presse initiale pour terminer la production d'un ouvrage en cours lorsqu'il l'a quitté ne constitue pas un changement. De plus, lorsqu'il n'y a plus de production à effectuer sur la presse qui représente le troisième changement de presse, l'employeur pourra demander audit compagnon pressier d'aller travailler sur une autre presse.

L'employeur convient que le compagnon pressier à qui on demande d'aller travailler sur la presse N945 ne pourra pas être déplacé pour travailler sur une autre presse au cours de la même unité régulière de travail. Toutefois, s'il n'y a plus de production à effectuer sur la presse N945, l'employeur pourra demander audit employé d'aller travailler sur une autre presse.

ARTICLE 23 DUREE DE LA NOUVELLE ENTENTE

23.01 La durée de la nouvelle convention collective sera du 01-01-83 au 31-12-85.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21 ième jour du mois de janvier 1983

IMPRIMERIE DUMONT
Une division de Groupe
Quebecor Inc.

Réjean Gélinas
Claude Laplante
Schopflocher

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N41 subordonnée à l'union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques

A. Doran
R. Ledoux
Jacques Roque
Raymond Desfossés
Roger Charbonneau
Gérard Bégin

ANNEXE A

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

Dans le but de tenir compte des lettres d'entente signées par les parties au sujet des changements réalisés dans le département de la préparation, nous procéderons aux changements du contenu actuel de cette annexe afin qu'il se lise comme suit:

1.01 Le travail confié aux employés du département de la préparation:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); montage sur écrans, travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes; tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fins de montage y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé, l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

b) Typographe-opérateurs: marquage de copie, mise en page et montage sur écran (quels que soient les procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé, la préparation de "formats", l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

c) Opérateurs d'écrans cathodiques (1760): entrée de textes courants, d'annonces classées et d'annonces placards à l'aide d'un écran cathodique; codification par clés programmables ou "formats" correction d'épreuve.

d) Photo-litho: l'opération de toutes caméras, la séparation des couleurs, le pelliculage (stripping), développement et toutes opérations de chambre noire et autres opérations à partir de la caméra jusqu'au brûlage de la plaque inclusivement destinée aux presses.

e) Electroniciens: préposés à l'entretien et à la réparation de toutes les machines et de tout l'équipement électrique ou électronique et tout travail connexe.

1.02 L'Employeur et l'Union reconnaissant la nécessité d'une formation générale et complète de tous les employés dans toutes les phases de leur métier, s'engagent à établir et à mettre en application dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la lettre d'entente signée par les parties au sujet des changements réalisés dans le département de la préparation, par le biais du comité de formation professionnelle des programmes de polyvalence qui pourront être modifiés par ledit comité, si nécessaire.

ANNEXE A

(suite)

1.03 Les parties conviennent que le contremaître et ses assistants peuvent opérer le nouvel équipement de composition dans les cas suivants:

a) pour des fins d'entrainement, de formation et de dépannage d'un employé aux prises avec une difficulté;

b) dans un cas d'urgence, lorsqu'aucun employé n'est disponible et qu'il s'agit d'un travail imprévu, de très courte durée et non répétitif.

1.04 De plus, tous les employés qui travailleront sur des vidéo-terminaux (écrans cathodiques) seront appelés à passer un examen de la vue par un ophtalmologiste, dans une clinique convenue entre les parties:

1. avant la mise en opération du nouveau système;

2. six (6) mois après la mise en opération du nouveau système;

3. par la suite à chaque année.

Ces examens auront lieu durant les heures de travail de chaque employé au temps déterminé par l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour l'employé.

L'employé devra fournir un consentement écrit pour que les résultats soient communiqués à l'Employeur et à l'Union.

L'Employeur se réserve le droit de faire procéder à des contre-expertises dans les cas qu'il estime nécessaires; de même l'Union pourra le faire, à ses frais.

1.05 Si l'employé était incapable de s'adapter aux nouveaux équipements selon le programme de formation, l'Employeur s'engage, avant de le mettre à pied, à l'affecter à un autre emploi vacant aux conditions suivantes:

a) qu'il remplisse les exigences de cet autre emploi (en y appliquant les dispositions du paragraphe c de l'article .02 de ladite lettre d'entente);

b) que cela n'affecte pas la priorité d'un autre employé d'une autre classification;

Si l'employé refuse tel transfert avant ou pendant la période d'essai, il est réputé avoir démissionné et il bénéficie des allocations prévues à la clause 10.03 et à l'article 12 de la convention collective selon les termes convenus dans ladite lettre d'entente. Toutefois, les deux (2) parties s'entendent à l'effet que le paiement des deux (2) bénéfices aux employés mis à pied suite aux changements technologiques effectués dans le département de la préparation ne constitue pas un précédent modifiant l'interprétation et l'application desdits articles de la convention collective.

ANNEXE A

(suite)

1.06 L'employée enceinte qui est appelée à travailler devant un écran cathodique peut demander d'être relevée de ses fonctions si son médecin émet un certificat médical attestant qu'il y a danger pour elle ou l'enfant à naître. Cette employée peut alors être affectée à un emploi vacant ne comportant pas les mêmes risques. A défaut d'un tel emploi vacant ou si l'employée le refuse, elle prend alors un congé sans solde avant son congé de maternité prévu à la convention collective. Cette employée peut avoir droit aux dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail aux conditions qui y sont prévues.

1.07 La classification d'opérateurs de clavier est remplacée par celles de typographes-opérateurs et d'opérateurs d'écrans cathodiques et la classification de correcteur d'épreuves est abolie.

ANNEXE B

1.07 Un nouveau paragraphe sera ajouté et se lira comme suit:

"Pour la production de circulaire en huitième de pli et/ou en quart de pli sans stacker nécessitant l'utilisation de liste de malle sur presse, il y aura un minimum de quatre (4) employés par ligne de convoyeur lorsqu'il s'agit d'un quart complet de travail. Toutefois, un quatrième (4^e) employé sera assigné si le travail à faire est d'une durée de trois (3) heures et plus et qu'un employé occasionnel est disponible pour venir travailler."

ANNEXE C

Département des presses

1.01 Pressier

Le travail confié aux employés du département des presses devrait comprendre sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: l'engagement et le dégagement de toutes les unités, plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encreurs; opération et ajustement de plieuses, triangles (formers), embobineurs et embobineurs de préimpression (preprint); ajuster et changer les coussinets des rouleaux encreurs et les autres parties se rapportant à ceux-ci; passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur de préimpression (preprint); changer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitter), ou toutes autres pièces d'équipement sur les presses, bandeurs pour les plis (creasing bars) et bandeur (pipe roller), opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques pour le registre, recevoir, retourner et manoeuvrer toutes les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur les presses; changer et entretenir tous les blanchets ainsi que les fournitures de ceux-ci; ajuster l'impression et les attaches (clips); lubrification et nettoyage des presses et la préparation; opération et changement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux de papier.

ANNEXE C

(suite)

Nous ajouterons à l'annexe "C" un nouveau paragraphe qui se lira comme suit:

1.04 Préposé aux inventaires

Le travail du préposé aux inventaires inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches suivantes:

- tenir un inventaire complet de tout le papier (sorte, qualité et grandeur), ramasser, regrouper et placer sur palettes, bien identifier toutes les balances de rouleaux. Tenir un contrôle de quantité de toutes les encres par numéro, aussi tenir régulièrement un inventaire de tout le matériel utilisé dans les établissements.

ANNEXE E

Salaires et primes

	01-01-84	01-01-85
Prime de soir	16.00$	17.00$
Prime de nuit	18.75	20.00
Prime de chevauchement pour les compagnons	20.80	22.00
Taux horaire du compagnon	15.20	16.20
Prime hebdomadaire du vérificateur	9.00	9.35
Prime hebdomadaire d'adresseur	6.80	7.15

Typographes-opérateurs: taux du compagnon

Opérateurs d'écrans cathodiques (1760), le salaire est établi selon le tableau suivant:

0 à 6 mois:	55%
6 à 12 mois:	60%
12 à 18 mois:	65%
18 mois et plus:	75%

Préposé aux inventaires: 90% du taux de compagnon.

Opérateurs d'écrans cathodiques et les employés ayant accepté un emploi dans le département des presses:

Les employés du département de la préparation, à l'emploi de l'Employeur, à la date de la signature de la lettre d'entente concernant les changements réalisés dans le département de la préparation, reçoivent un salaire représentant le plus avantageux entre les choix suivants:

1. Le salaire touché à la date de la signature de ladite entente;

ou

2. Le salaire de la classification du nouveau poste; toutefois dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, le classement est régi par les dispositions qui suivent:

   Dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, l'employé transféré en vertu des dispositions de ladite entente sera considéré comme ayant terminé dix-huit (18) mois d'apprentissage; le comité d'apprentissage prévu à l'article 20 de la convention collective peut convenir, à l'étude du dossier de l'employé, d'un classement différent.

   Lorsqu'un employé transféré bénéficie, en vertu de ladite entente d'un salaire supérieur à celui auquel son classement dans la nouvelle classification lui donne droit, il conserve ce salaire jusqu'à ce que le salaire de la nouvelle classification devienne égal ou supérieur auquel cas il bénéficiera alors de tel salaire.

Les autres éléments de l'annexe E qui ne sont pas couverts dans cette proposition demeurent inchangés.

ANNEXE F

Liste d'ancienneté et de priorité

La liste d'ancienneté et de priorité sera remise à jour.

ANNEXE H

MODIFICATION: PROGRAMME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

Assurance-vie:

	31-01-83	01-02-83
Assurance-vie de base	1 fois/salaire Max: $35,000 Vendeurs max. $25,000	1.5 fois/salaire Max: $50,000 Vendeurs max. $40,000
Assurance-vie des personnes à charge	Conjoint $2,000 enfant: 1,000 enfant moins de 6 mois: $ 500.	Conjoint $3,000 enfant: 2,000

Assurance salaire:

Invalidité court terme	75% du salaire Max: $35,000 Durée: 16 sem.	75% du salaire Max: $35,000 Durée: 16 sem.
Invalidité long terme	60% du salaire Max: $35,000 Durée: de la 17e semaine jusqu'à 65 ans	65% du salaire Max: $35,000 Durée:de la 17e semaine jusqu'à 65 ans

Assurance-maladie:

Prescription		90%	90%
Franchise		15$	15$
Chambre semi-privée		13$ par jour	100% jusqu'à un maximum de 24$
Spécialistes:	Visite	9$	12$
	Maximum	250$/an	250$/an

En plus, exonération des cotisations de l'employé lors d'une invalidité à court terme et à long terme.

L'augmentation des frais découlant de la mise en vigueur des nouveaux bénéfices est payée par l'employeur.

La lettre d'entente No 1 se rapportant à la classification des correcteurs d'épreuves est biffée et sera remplacée par une nouvelle lettre d'entente No 1 qui se lira comme suit:

"Les dispositions des lettres d'entente signées le 02-09-82 et le 21-01-83 se rapportant aux changements technologiques réalisés dans la salle de préparation qui ne sont pas reproduites dans la présente convention collective demeurent en vigueur en dépit de leur non publication dans la convention collective."

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

Effectif minimum requis aux presses

La lettre d'entente No 2 sera modifiée pour se lire comme suit:

"Le but de cette entente est de prévoir des modalités d'application de l'article 22 concernant l'effectif minimum requis aux presses:

1.01 Nonobstant les dispositions de l'article 22.01:

a) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux ($2\frac{1}{2}$) unités et demie d'impression ou moins sont en opération sur un même niveau, sur la presse Suburban 6, il y aura un maximum de trois (3) pressiers affectés à cette presse. La demi-unité, s'il y a lieu, sera placée le plus près possible des dévidoirs et sera sous la responsabilité du préposé au dévidoir. Toutefois, les autres employés de la presse devront l'aider lorsque c'est nécessaire.

b) Lorsqu'un (1) ou deux (2) dévidoirs et deux($2\frac{1}{2}$) unités et demie d'impression ou moins seront en opération sur la presse Surburban 4, il y aura un maximum de trois (3) pressiers. La demi-unité sera placée le plus près possible des dévidoirs et sera sous la responsabilité du préposé au dévidoir. Toutefois, les autres employés de la presse devront l'aider lorsque c'est nécessaire.

1.02 Nonobstant les dispositions de l'article 22.10, les apprentis au service de l'Employeur à la signature de cette convention et tout futur apprenti fourni par l'Union peuvent faire du travail de compagnon, sans avoir droit aux privilèges accordés aux compagnons, et à tel titre sont considérés comme faisant partie de l'effectif."

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 7

Exécution d'un travail

1.03 Nous bifferons "Philadelphia Journal".

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 15

Libératon du maître de chapelle

Nonobstant les dispositions de l'article 6.10 paragraphe a et b, lorsque le maître de chapelle est un pressier et qu'il utilise ses cinq (5) journées de libération syndicale, l'employeur convient de combler les effectifs minimums lorsque requis.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 16

Employés de la salle de préparation ayant accepté un emploi dans le département des presses.

Dans le cas des employés du département de préparation, qui ont accepté un emploi dans le département des presses, l'employeur convient, qu'advenant une mise à pied définitive au cours de leur première (1ere) année de travail dans ledit département, de leur payer les bénéfices qu'ils auraient reçus selon les articles 10 et 12 de la convention collective, s'ils avaient été mis à pied lors de la réduction de personnel effectué dans le département de préparation. Il est entendu que le montant payé à chaque employé sera équivalent à celui qu'il aurait reçu à ce moment là.

ADDENDA au texte sur l'entente de principe pour la convention collective de travail entre IMPRIMERIE DUMONT et l'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41

ARTICLE 22 — EFFECTIF MINIMUM REQUIS

22.11 Cette clause sera changée et se lira comme suit:

"Sous réserve des dispositions des articles 10 et 12, pendant la durée de la convention collective, le nombre minimum de positions régulières aux presses sera:

70 pressiers
3 mécaniciens
9 manutenteurs"

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL MONTRÉAL

'83 JAN 24 14 12

PAR MESSAGER

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

L'IMPRIMERIE DUMONT,
UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,
LOCAL N-41

Après discussion les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les paragraphes .01, .03, .09, .10 et .11 de la lettre d'entente signée par les parties le 2 septembre 1982 sont remplacés par les nouveaux paragraphes suivants:

.01 Les parties conviennent que, malgré les dispositions de la clause 10.04 de la convention collective, il pourra y avoir mises à pied d'employés à cause de l'introduction de changements technologiques dans l'atelier de composition; ces mises à pied pourront se faire parmi les employés classés typographes, opérateurs de clavier et correcteur d'épreuves; toutefois, les parties conviennent que dix-huit (18) postes de typographes et huit (8) postes de typographes-opérateurs et/ou d'opérateurs d'écrans cathodiques (1760) seront maintenus après l'introduction des changements technologiques, le tout sous réserve des dispositions de l'article 12 de la convention collective.

.03 Les typographes seront affectés aux postes de typographes et les opérateurs de clavier aux nouveaux postes de typographes-opérateurs ou d'opérateurs d'écrans cathodiques (1760) selon leur priorité apparaissant à l'annexe "F" de la convention collective et des dispositions suivantes:

a) sont affectés aux postes de typographes-opérateurs:

. M. Maurice Ouellette;
. Mme Arlette Guilbault;
. M. Georges Chatel;
. M. Gaétan Roy;
. M. Robert Sylvestre;

b) sont classés opérateurs d'écrans cathodiques (1760):

. M. René Robichaud;
. Mme Satenik Tsavoussian;
. M. Raymond Arcand;

c) au plus tard le ler mars 1983, l'Employeur, après avoir donné la formation nécessaire pour former les opérateurs d'écrans cathodiques (1760) à devenir typographes-opérateurs, informera les employés concernés de leur passage ou non à la classification de typographes-opérateurs compte-tenu de leurs capacités à accomplir l'ensemble des tâches dévolues à un typographe-opérateur;

d) si ce passage était accordé, l'employé concerné bénéficiera du salaire de typographe-opérateur à compter du ler mars 1983;

e) par la suite, lors d'un rappel au travail, les employés actuellement classés opérateurs de clavier seront rappelés dans un poste d'opérateurs d'écrans cathodiques (1760). Au terme d'une période de formation et d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés, l'Employeur pourra leur accorder la classification de typographe-opérateur compte-tenu de leurs capacités à accomplir l'ensemble des tâches dévolues à un typographe-opérateur;

f) le comité de perfectionnement et de formation peut convenir, après analyse des dossiers, de prolonger au-delà du ler mars, la période de formation d'un employé prévue à l'alinéa c) qui précède; dans un tel cas la date du ler mars prévue à l'alinéa d) est reportée d'autant; en outre, dans le même sens, la période de 45 jours prévue à l'alinéa e) peut être prolongée par ce même comité.

.09 Les alinéas a) et d) de l'annexe "A" de la convention sont remplacés par les suivants:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); montage sur écran travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fins de montage y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé; l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

d) Typographes-opérateurs: marquage de copie, mise en page et montage sur écran (quels que soient les procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de textes, tirage d'épreuves par tout moyen; lettrage de bandes illustrées; l'opération de toute console d'affichage visuel (vidéo Display Terminal) pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé, la préparation de "formats", l'alimentation et l'entretien du développeur de papier photographique et de film, de même que l'opération de machines à photocomposition.

e) Opérateurs d'écrans cathodiques (1760): entrée de textes courants, d'annonces classées et d'annonces placards à l'aide d'un écran cathodique; codification par clés programmables ou "formats" correction d'épreuve.

.10 L'annexe "E" de la convention est modifiée en ajoutant le texte suivant:

- Les typographes-opérateurs reçoivent le salaire du compagnon;

- dans le cas des opérateurs d'écrans cathodiques (1760), le salaire est établi selon le tableau qui suit:

0 à 6 mois :	55%
6 à 12 mois:	60%
12 à 18 mois:	65%
18 mois et plus:	75%

- Les employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente entente bénéficieront des dispositions des paragraphes e), f) et g) de la clause .02 de la présente entente.

- Ce pourcentage est appliqué au taux du compagnon et aux primes.

.11 La classification d'opérateurs de clavier est remplacée par celles de typographes-opérateurs et d'opérateurs d'écrans cathodiques et la classification de correcteur d'épreuve est abolie.

2. La présente entente n'a pas pour effet d'annuler ou d'invalider tout geste posé par l'employeur en vertu de la lettre d'entente du 2 septembre 1982. Toutefois les avis adressés en date du 2 décembre 1982 aux employés dont les noms apparaissent à l'alinéa a) du paragraphe .03 amendé sont adaptés pour tenir compte de la nouvelle classification de typographes-opérateurs.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 21e jour du mois de JANVIER 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

Rejean Gibeau

Claude Lafleche

POUR L'UNION

A. Doran

Raymond Lafleur

Jacques Lacoste

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

AN-(11611-03)

DÉPÔT 62059 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11611-05
Date	Signature: 82-09-02 / Réception: 82-09-21	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'imprimerie et des communications graphiques local N 41 - Printing & Graphic.. 455 St-Antoine O., chambre 501 Montréal, Qué H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Dumont Une div. de Groupe Québécor Inc 9130 rue Boivin V. LaSalle, Qué H8R 2E4

Unité de négociation

E.V.: Même et 9165 rue Boivin, Ville LaSalle
- Changements apportés au département de la préparation

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	7

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

Remarques

Québécor Inc
Att.: Mme Claire Garneau
225 rue Roy Est
Montréal, Qué
H2W 2N6

Pour le commissaire général du travail
Signature: Yvonne Tremblay
Date: 82-10-21

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

003 (011)

RECHERCHE

pied pourront se faire parmi les employés classés typographes, opérateurs de clavier et correcteur d'épreuves; toutefois, les parties conviennent que dix-huit (18) postes de typographes et huit (8) postes d'opérateurs d'écrans cathodiques seront maintenus après l'introduction des changements technologiques, le tout sous réserve des dispositions de l'article 12 de la convention collective.

.02 a) Dans les dix (10) jours suivants la signature de la présente entente, l'Employeur offrira par affichage aux employés classés typographes, correcteur d'épreuves et opérateurs de claviers les postes suivants:

- huit (8) postes aux presses;
- un (1) poste à l'expédition (remplacement de monsieur Bourdages);
- un (1) poste de préposé aux inventaires;
- un (1) poste de préposé à l'entretien.

b) Les employés intéressés auront quinze (15) jours ouvrés pour poser leur candidature par écrit auprès de la personne désignée sur l'affichage; le maître de chapelle recevra copie des candidatures.

.../2

'82 SEP 21 13 45

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

L'IMPRIMERIE DUMONT,
UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,
LOCAL N-41

Compte tenu des changements que l'Employeur apportera à son département de la préparation, les parties conviennent ce qui suit:

.01 Les parties conviennent que, malgré les dispositions de la clause 10.04 de la convention collective, il pourra y avoir mises à pied d'employés à cause de l'introduction de changements technologiques dans l'atelier de composition; ces mises à pied pourront se faire parmi les employés classés typographes, opérateurs de clavier et correcteur d'épreuves; toutefois, les parties conviennent que dix-huit (18) postes de typographes et huit (8) postes d'opérateurs d'écrans cathodiques seront maintenus après l'introduction des changements technologiques, le tout sous réserve des dispositions de l'article 12 de la convention collective.

.02 a) Dans les dix (10) jours suivants la signature de la présente entente, l'Employeur offrira par affichage aux employés classés typographes, correcteur d'épreuves et opérateurs de claviers les postes suivants:

- huit (8) postes aux presses;
- un (1) poste à l'expédition (remplacement de monsieur Bourdages);
- un (1) poste de préposé aux inventaires;
- un (1) poste de préposé à l'entretien.

b) Les employés intéressés auront quinze (15) jours oeuvrés pour poser leur candidature par écrit auprès de la personne désignée sur l'affichage; le maître de chapelle recevra copie des candidatures.

.../2

c) Le choix des employés se fera selon l'ancienneté des candidats retenus, sans tenir compte des classifications antérieures; si un candicat était refusé par l'employeur, celui-ci devra donner par écrit les motifs de ce refus; une copie sera transmise à l'Union et au maître de chapelle; ce refus de l'employeur pourra être contesté par grief.

d) L'entrée en fonction dans les nouveaux postes se fera en tenant compte des besoins de la production au département de la préparation mais ne peut être ultérieure à la date de la mise en opération du nouvel équipement électronique de la salle de composition.

e) Le salaire touché par l'employé ainsi transféré sera le plus avantageux entre les choix suivants:

1.- le salaire touché à la date de la signature de la présente entente;

ou

2.- le salaire de la classification du nouveau poste; toutefois dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, le classement est régi pas les dispositions qui suivent.

f) Dans le cas d'une classification soumise à un régime d'apprentissage, l'employé transféré en vertu des dispositions de la présente entente sera considéré comme ayant terminé dix-huit (18) mois d'apprentissage; le comité d'apprentissage prévu à l'article 20 de la convention collective peut convenir, à l'étude du dossier de l'employé, d'un classement différent.

g) Lorsqu'un employé transféré bénéficie, en vertu du paragraphe e), d'un salaire supérieur à celui auquel son classement dans la nouvelle classification lui donne droit, il conserve ce salaire jusqu'à ce que le salaire de la nouvelle classification devienne égal ou supérieur, auquel cas il bénéficiera alors de tel salaire.

h) Les employés transférés bénéficieront des primes attachées à leur nouvelle classification, le cas échéant.

i) L'employé transféré bénéficie d'une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés; au cours de cette période il peut décider, sur avis écrit de cinq (5) jours, de retourner à son ancienne classification sans perte de droit et obligation; l'employeur peut aussi décider de le retourner à son ancienne classification au cours de cette période, après avoir donné un avis écrit de cinq (5) jours, s'il juge qu'il ne peut remplir les exigences de la nouvelle classification.

.../3

j) L'employé qui, suite à l'application du paragraphe i) qui précède, retourne à son ancienne classification, est régi par les dispositions qui suivent:

- il reprend son poste dans son ancienne classification s'il peut déplacer un employé ayant moins de priorité que lui et qui a posé sa candidature pour la classification qu'il quitte; l'employé ainsi déplacé bénéficie alors des dispositions du présent article dans sa nouvelle classification;

- à défaut d'un tel employé, il déplace celui qui a le moins de priorité dans son ancienne classification à la condition qu'il ait plus de priorité que celui qu'il veut déplacer;

- s'il a moins de priorité que les employés de la classification concernée, il est mis à pied et il reçoit alors les allocations prévues à l'article .04 de la présente entente;

- dans le cas de l'employé qui est déplacé par le retour d'un employé, il peut choisir d'occuper le poste laissé vacant par l'autre employé ou être mis à pied et bénéficier des allocations prévues à l'article .04 de la présente entente.

k) Lorsqu'il a terminé la période d'essai, l'employé concerné est classé dans sa nouvelle classification avec tous les droits et obligations y afférent.

.03 Les typographes seront affectés aux postes de typographes et les opérateurs de clavier aux nouveaux postes d'opérateurs d'écrans cathodiques, selon leur priorité apparaissant à l'annexe "F" de la convention collective.

.04 Les employés mis à pied recevront un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines et ils bénéficieront des allocations prévues à la clause 10.03 et à l'article 12 de la convention collective.

.05 Le comité de perfectionnement et de formation professionnelle prévu à la clause 5.07 de la convention collective, conviendra d'un programme de formation des employés affectés aux nouveaux équipements; ce programme devra être établi en fonction du programme de base suggéré par le fournisseur des nouveaux appareils.

.../4

.06 De plus, tous les employés qui travailleront sur des vidéo-terminaux (écrans cathodiques) seront appelés à passer un examen de la vue par un ophtalmologiste, dans une clinique convenue entre les parties:

1.- avant la mise en opération du nouveau système;

2.- six (6) mois après la mise en opération du nouveau système;

3.- par la suite à chaque année.

Ces examens auront lieu durant les heures de travail de chaque employé au temps déterminé par l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour l'employé.

L'employé devra fournir un consentement écrit pour que les résultats soient communiqués à l'Employeur et à l'Union.

L'Employeur se réserve le droit de faire procéder à des contre-expertises dans les cas qu'il estime nécessaires; de même l'Union pourra le faire, à ses frais.

.07 Si un employé était incapable de s'adapter aux nouveaux équipements selon le programme de formation, l'Employeur s'engage, avant de le mettre à pied, à l'affecter à un autre emploi vacant aux conditions suivantes:

a) qu'il remplisse les exigences de cet autre emploi (en y appliquant les dispositions du paragraphe c) de l'article .02 de la présente entente);

b) que cela n'affecte pas la priorité d'un autre employé d'une autre classification.

Si l'employé refuse tel transfert avant ou pendant la période d'essai, il est réputé avoir démissionné et il bénéficie de l'allocation prévue au paragraphe .04 de la présente entente.

.08 La clause 3.03 de la convention collective est modifiée en ajoutant le paragraphe e) suivant:

e) pour du travail d'entrée de textes fait à partir d'équipements périphériques reliés à l'ordinateur de l'Employeur, lorsque cette opération fait partie du contrat entre l'Employeur et le client et qu'elle est effectuée par le client. Il est convenu que, sur demande du maître de chapelle, l'employeur fournira le document attestant que cette opération fait partie du contrat.

.09 Les alinéas a) et d) de l'annexe "A" de la convention sont remplacés par les suivants:

a) Typographes: marquage de copie, mise en page et montage collé (quels que soient les matériaux ou procédés utilisés); travail sur rubilith, découpage de vignettes et de texte, tirage d'épreuves par tout moyen: lettrage de bandes illustrées, classement et emmagasinage de tous négatifs, photos, montages collés et annonces; l'opération de toute console d'affichage visuel (Vidéo Display Terminal pour fin de montage, y compris la correction d'épreuves avec ou sans équipement spécialisé de même que l'opération de machines à photocomposition.

d) Opérateurs d'écrans cathodiques: entrée de textes courants, d'annonces classées et d'annonces placards à l'aide d'un écran cathodique; codification par clés programmables ou "formats"; correction d'épreuve.

.10 L'annexe "E" de la convention est modifiée en ajoutant le texte suivant:

- Dans le cas des opérateurs d'écrans cathodiques, le salaire est établi selon le tableau qui suit:

0 à 6 mois travaillés:	55%
6 à 12 mois travaillés:	60%
12 à 18 mois travaillés:	65%
18 mois et plus :	75%

- Les employés à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente entente bénéficieront des dispositions des paragraphes e), f) et g) de la clause .02 de la présente entente.

- Ce pourcentage est appliqué au taux du compagnon et aux primes.

.11 La classification d'opérateurs de clavier est remplacée par celle d'opérateurs d'écrans cathodiques et la classification de correcteur d'épreuve est abolie.

.12 Les parties conviennent que le contremaître et ses assistants peuvent opérer le nouvel équipement de composition dans les cas suivants:

a) pour des fins d'entrainement, de formation et de dépannage d'un employé aux prises avec une difficulté;

b) dans un cas d'urgence, lorsqu'aucun employé n'est disponible et qu'il s'agit d'un travail imprévu, de très courte durée et non répétitif.

.13 L'employée enceinte qui est appelée à travailler devant un écran cathodique peut demander d'être relevée de ses fonctions si son médecin émet un certificat médical attestant qu'il y a danger pour elle ou l'enfant à naître. Cette employée peut alors être affectée à un emploi vacant ne comportant pas les mêmes risques. A défaut, d'un tel emploi vacant ou si l'employée le refuse, elle prend alors un congé sans solde avant son congé de maternité prévu à la convention collective. Cette employée peut avoir droit aux dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail aux conditions qui y sont prévues.

.14 L'Employeur pourra analyser des demandes individuelles de mise à la retraite prématurée si cela a pour conséquence d'éviter la mise à pied d'un employé. Aucune obligation n'est cependant créé par une telle analyse et les conditions de telle retraite devront être négociées entre l'employeur et l'Union.

.15 Les clauses .01, .03, .07, .08, .09, .10, .11 et .12 de la présente entente ne s'appliqueront que lors de l'entrée en opération du nouvel équipement électronique.

.16 Il est convenu que l'employeur permettra à deux (2) électroniciens, un typographe et un opérateur d'écrans cathodiques de suivre les cours de formation aux nouveaux appareils offerts par le fabriquant. Le salaire des employés et les frais pour suivre tels cours sont à la charge de l'employeur dans le cadre de sa politique des frais de déplacement. Le choix du typographe et de l'opérateur d'écrans cathodiques est fait conjointement par l'employeur et l'Union.

.17 Tant que monsieur Jacques Lavigne est en libération syndicale, selon l'article 16.11 de la convention collective, il y aura un employé qui le remplacera. Lorsque cette libération syndicale prendra fin, le retour de monsieur Lavigne sera régi par les dispositions du paragraphe j) de l'article .02 de la présente entente, en faisant les adaptations nécessaires.

.18 Tant que messieurs Maurice Vaillancourt et Mario Malenfant seront absents pour maladie, leurs postes seront comblés par des employés visés par la présente entente et aux conditions qui y sont prévues; lors du retour de l'un ou l'autre de ces employés, les employés les remplaçant seront régispar les dispositions du pragraphe j) de l'article .02 de la présente entente, en faisant les adaptations nécessaires.

.19 La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 2e
e jour du mois de septembre 1982.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR L'UNION
Rejean Arbic	Raymond Lafleur
Claude Laflèche	Jacques Lavigne
	Benoit Hetu