

NAME
NOM

M-49-26 LA PRESSE LTEE
UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICA-
TIONS GRAPHIQUES, Lc. N 41

No.

01334-2

CODE

1- Ind. 2890
2- Rég. 023
3- Loc. 6546
4- Synd. 330
5- Jur. 3007
6- N. E. 126
7- Durée 36 mois
8- Fin 31-07-30
9- Dépôt 71-05-15

Recus 31 JUIL 19
Signé: 78-05-04
Dossier: M-49-24

R

mtl

M- 49-26
126

01334-2 31 JUIL 1978

Copie conforme à
l'original
Le 4 mai 1978

Jean. L. Bourget
adj. dir. du Personnel

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA PRESSE, LTEE

ET

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

LOCAL N-41

(IMPRESSION)

POSTE

78 JUL - 3 11 35

SECRETARIAT DU TRAVAIL
MONTREAL

POSTE

3/31/78

78 MAI 11 11

SECRETARIAT DU TRAVAIL
MONTREAL

Attendu que la convention collective antérieure est expirée depuis le 31 décembre 1976;

Attendu que les parties ont signé une convention collective couvrant la période de 1er mai 1978 au 30 avril 1981 inclusivement;

Attendu qu'il y a lieu de signer une convention collective pour la période de 1er janvier 1977 au 30 avril 1978;

Les parties conviennent de ce qui suit:

Sujet aux stipulations qui suivent concernant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les dispositions non incompatibles de la convention collective ci-jointe constituent la convention collective liant les parties pour la période du 1er janvier 1977 au 30 avril 1978 inclusivement. Lesdites dispositions entrent en vigueur à la date de signature des présentes à l'exception des dispositions relatives aux taux de salaires, au temps supplémentaire, aux primes prévues aux paragraphes 6 et 7 de l'appendice B, qui ont un effet rétroactif au 1er janvier 1977.

Les parties, l'Employeur et le Syndicat, dûment représentées par leurs mandataires respectifs, ont apposé leur signature aux présentes, ce *4 mai 1978.*

LA PRESSE LTEE

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

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

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*
[Signature]

49-26
126

Copie conforme à
l'original
le 4 mai 1978.

Jean B. Boursset
adj. dir. du Personnel
01334-2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA PRESSE, LTEE

ET

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

- LOCAL N-41

(IMPRESSION)

1978
JUL

POSTE

UNION
GÉNÉRAL
MONTREAL

BB
3/5/78

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE:

LA PRESSE LTEE agissant aux présentes par ses
représentants autorisés, ci-après nommée:

"L'Employeur"

partie de première part;

ET:

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES, LOCAL N-41, agissant aux présentes
par un comité dûment autorisé représentant les
employés de l'atelier des presses, ci-après
nommée: "L'Union".

partie de seconde part;

Handwritten signature and date:
3/5/78
[Signature]

Article 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41, a dûment été accréditée par le Commissaire-enquêteur le 28 janvier 1971, comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par l'accréditation.
- 1.02 a) L'Employeur s'engage à n'employer, dans ses ateliers des presses et des machinistes ainsi que dans tous ses entrepôts, que des membres en règle de l'Union y compris le contremaître et ses assistants. Le surintendant pourra ou non faire partie de l'Union.
- b) Le terme entrepôt utilisé dans l'alinéa précédent signifie tout endroit appartenant à La Presse, Ltée ou loué par elle où est effectué du travail inclus dans la juridiction de l'Union.
- 1.03 Sauf qu'autrement prévu ailleurs dans la présente convention tous les employés actuels et futurs faisant partie de l'Unité de négociation tel que définie à la clause 1.01, devront devenir et rester membres en règles de l'Union. Les nouveaux employés devront cependant obtenir un permis de travail de l'Union dès la première journée de travail et devenir membres de l'Union trente (30) jours après le début de leur emploi.
- 1.04 La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur à même les salaires, et remise toutes les quatre (4) semaines dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque période de quatre (4) semaines, au trésorier de l'Union. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paie, au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
- L'Union doit aviser par écrit l'Employeur du montant de la retenue syndicale à effectuer sur le salaire hebdomadaire; s'il y a modification à ce montant, l'Union convient d'en informer l'Employeur au moins un (1) mois avant la mise en vigueur de ladite modification.
- 1.05 Si un employé régulier est absent pour plus d'une semaine à cause de maladie ou pour toute autre raison, l'Employeur versera à l'Union l'équivalent de sa cotisation. Lors du retour au travail de l'employé, l'Employeur déduira du chèque de paie et pour un nombre de semaines égal au nombre de semaines d'absence de l'employé, le double de sa cotisation syndicale.
- 1.06 Pour la durée de cette entente, l'Employeur consent à ne conclure aucune autre entente, verbale, ou écrite, avec une tierce personne ou firme dans le but d'exécuter du travail inclus dans la juridiction de l'Union.

R. [Signature]
2/5/78

Article 1A -

- 1A.01 L'Employeur consent à respecter la constitution et les lois de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, et la constitution du local N-41 en vigueur à la signature des présentes, ne venant pas en conflit avec le présent contrat ou avec les lois civiles, à la condition que tels lois et règlements de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques et la constitution du local N-41 soient communiqués à la partie de première part et que copie de telles lois et constitution soit annexées à la présente convention.
- 1A.02 L'Union, en tant qu'entité et comme représentante des employés couverts par cette convention collective, se réserve le droit d'aviser l'Employeur d'un refus de ses membres d'exécuter tout travail reçu de/ou destiné à toute imprimerie ou maison de publication dont les employés, membres de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, ou du local N-41 sont affectés par un lock-out ou sont en grève légale, ladite grève étant approuvée par l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, et du local N-41. L'Union avisera l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance qu'un tel refus doit prendre effet.
- 1A.03 L'Employeur ne s'opposera pas et accepte toute fusion entre l'Union locale qui a convenu cette convention collective et toute autre section locale affiliée à la même organisation principale.
- 1A.04 Le droit pour le maître de chapelle et ses assistants de s'occuper de leurs obligations syndicales durant les heures de travail sans perte de salaire est reconnu. De plus, étant des représentants de l'Union, ils ne doivent pas être sujets aux sanctions disciplinaires ou subir de discrimination pour avoir exercé leurs fonctions. L'Employeur leur donne toutes les facilités pour accomplir leurs tâches en plus de ce qui est prévu à l'article suivant.
- 1A.05 Afin de permettre au maître de chapelle ou à un assistant désigné par lui, de vaquer aux affaires de l'Union dans la chapelle, l'Employeur convient que le maître de chapelle se choisisse trois (3) journées, à l'intérieur de chaque semaine de travail pendant lesquelles journées lui ou son assistant seront payés et remplacés sur les effectifs minimums mentionnés à l'article 2A si requis.
- 1A.06 A l'occasion de congrès ou de colloques syndicaux, deux (2) employés membres de l'Union soumis à la présente convention peuvent s'absenter sans perte de salaire pendant une période maximum d'une (1) semaine, à la condition d'avoir averti par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder ces congés sans perte de salaire plus d'une fois l'an. Les absences payées et prévues au présent paragraphe, qui n'ont pas été utilisées une année, peuvent l'être l'année suivante.

L.P. *3/3/78*

1A.07 a) Aux presses l'Employeur reconnaît un comité de négociation de l'Union de quatre (4) employés dont les noms lui auront été préalablement communiqués par écrit, lesquels continuent de recevoir leur salaire lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail pour participer à des séances de négociation d'une convention collective, convoquées par l'Employeur et pour des séances de conciliation dûment convoquées.

b) Après entente avec l'Employeur, les membres du comité de négociation de l'Union pourront être libérés sans perte de salaire pour la préparation des textes de réponse à l'occasion d'une situation de négociation intensive.

Aux fins d'application des dispositions du présent article et de l'article 12 de la présente convention, l'Employeur convient d'accorder aux représentants syndicaux du comité de griefs de l'Union le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les heures de travail, pour fins de tenir une réunion officielle avec les représentants de l'Employeur lorsqu'il y a accord entre l'Employeur et l'Union pour tenir telle réunion. Ce permis d'absence sans perte de salaire ne s'applique qu'aux membres réguliers du comité de griefs dont les noms ont été préalablement communiqués par écrit à l'Employeur.

c) Lors de toute autre rencontre prévue par la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat, les employés présents à ces rencontres ne subissent aucune perte de salaire.

d) Lorsqu'un ou plusieurs employés régis par la présente convention s'absentent pour activités syndicales, l'Employeur s'engage à le remplacer si l'effectif minimum le requiert.

1A.08

Le Syndicat peut afficher sur des tableaux installés par l'Employeur à des endroits appropriés, tous genres d'avis ou documents à l'adresse de ses membres, pourvu que tels documents soient signés par un représentant dûment autorisé du Syndicat. Le Syndicat s'engage à transmettre à l'Employeur copie de tout document qu'il affiche à l'intention de ses membres. L'Employeur, de son côté, s'engage à transmettre au Syndicat avant d'afficher copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'intention de ses employés.

1A.09

L'Employeur reconnaît une assemblée de chapelle de trente (30) minutes durant les heures de travail deux (2) fois par mois pour chaque équipe, laquelle assemblée sera tenue en dehors des heures où les presses sont en production pour le journal. Une avis sera donné au contremaître à cet effet préalablement.

1A.10

A la condition de consulter le contremaître ou son remplaçant, les membres de l'exécutif de l'Union peuvent visiter les ateliers durant les heures de travail.

1A.11

L'Employeur s'engage à ne tolérer la présence ou à ne convoquer dans les locaux des contremaîtres ou de la direction aucun employé régi par la présente à moins que celui-ci ne soit accompagné d'un représentant de l'Union, exception faite des pressiers en charge et des assistants pressiers en charge, lesquels sont convoqués par le contremaître pour recevoir des directives sur l'accomplissement de leur travail, dans ce cas la présence d'un représentant de l'Union n'est pas obligatoire mais ne peut lui être refusée.

R. [Signature]
3/5/78

1A.12

Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec ses engagements et ses droits envers la Compagnie, l'Employeur s'engage à remettre une copie de la présente convention (format livre de poche) à chacun d'eux dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la présente convention. Des copies seront à la disposition de l'Union dans les mêmes délais.

1A.13

Les représentants de l'Union qui doivent assister à des rencontres avec l'Employeur, lors de leurs vacances ou lors de toute autre journée où ils ne sont pas cédulés pour travailler, pourront reprendre leur(s) journée(s) de congé, sur avis de quarante-huit (48) heures au contremaître.

Handwritten signature and initials in cursive script, appearing to be 'C. R.' with some additional scribbles below.

Article 2 - JURIDICTION

- 2.01 La juridiction de l'Union dans la présente convention est limitée à l'unité de négociation définie par le Commissaire enquêteur, le 28 janvier 1971, et elle se lit comme suit: "Les salariés dans les ateliers des presses y compris les aides-pressiers "manutenteurs de papier", les machinistes, les essuyeurs, les spécialistes d'encre et autres fonctions connexes".
- 2.02 Conformément à la clause 2.01 la juridiction de l'Union dans la présente convention s'applique aux ateliers des presses et des machinistes ainsi que dans tous les entrepôts de l'Employeur et elle s'étend sur toutes les presses utilisées, comprenant, mais sans toutefois s'y restreindre, les presses par gravures, par maculage et toutes autres presses à copier ou à imprimer La Presse, Montréal-Matin et Le Dimanche et tout imprimé fait par celles-ci.
- 2.03 Conformément à la clause 2.01, la juridiction de l'Union dans la présente convention collective s'étend également à la manutention et à la fourniture de tout le papier journal ainsi qu'à l'équipement servant à la manutention soit des rouleaux pré-imprimés ou non pour l'impression de La Presse, du Montréal-Matin et Le Dimanche, soit de tout autre imprimé tel que prévu à la clause 2.02 tant dans les ateliers des presses que dans tous les entrepôts de La Presse, Ltée.. De plus, la juridiction de l'Union s'étend à l'opération de l'équipement servant à nettoyer les fontaines portatives, les bonbonnes et tout l'équipement utilisé pour la fabrication des encres de couleur.
- 2.04 Conformément à la clause 2.01, le travail ordinaire de pressier inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: opération et chargement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux de papiers, l'engagement et le dégagement de toutes les unités, plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encres (excluant les réservoirs en magasinage principaux); opération nettoyage et ajustement de plieuses, triangles (formers), embobineurs des préimpressions (preprint); ajuster et changer les coussinets de rouleaux encres et les autres parties se rapportant à ceux-ci, à de l'équipement dans les départements des presses, passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur des préimpressions (preprint); ajuster, changer, nettoyer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitters), ou toute autre pièce d'équipement sur les presses, bandeurs pour les plis, (creasing bars) et bandeurs (pipe rollers); opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques pour le registre; recevoir, retourner et manoeuvrer toutes les selles et les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur toutes 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 le make-ready.

[Handwritten signature]
3/5/78

- 2.05 Conformément à la clause 2.01, le travail ordinaire de l'aide-pressier (manuteneur de papier) inclut sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: tout travail en relation avec la manutention des rouleaux de papier journal, préimprimés ou non, tant dans les ateliers des presses que dans les entrepôts de La Presse, Ltée, chargement, déchargement, entreposage, pesage, vérification en cas de dommage et enlèvement partiel de l'enveloppe de tous les rouleaux de papier; attacher et peser tout le papier rebut, les journaux gâtés, imprimés ou non; opérer les monte-charges des rouleaux de 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, automatiques et /ou électroniques employés pour la manutention des rouleaux ainsi que pour tous les travaux mentionnés à la présente clause; nettoyage des fontaines portatives et des bonbonnes utilisées pour l'impression de la couleur.
- 2.06 Conformément à la clause 2.01, le travail des mécaniciens inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: vérification, réparation et entretien mécanique de tout l'équipement utilisé par les employés visés par l'accréditation, à l'exception cependant de la vérification, réparation et entretien mécanique requis par le respect des contrats et garanties attachés à l'équipement susmentionné ou encore qui nécessite une expertise particulière.
- 2.07 Conformément à l'article 2.01, la juridiction des essuyeurs dans la présente convention inclut toutes les tâches relatives au nettoyage dans le département des presses, à l'exception de ce qui est déjà prévu dans d'autres conventions collectives.
- 2.08 Lors de réparation ou d'entretien des presses ou de tout autre équipement utilisé par les employés sous la juridiction de l'Union, un pressier ou un aide-pressier selon le cas, devra être présent pour faire fonctionner l'équipement ainsi réparé, sauf entente contraire entre le maître de chapelle et le contremaître.

Handwritten signature and date: 2/5/78

Article 2A - EFFECTIF MINIMUM

2A.01 Lors de réparation ou d'entretien des presses ou de tout autre équipement utilisé par les employés couverts par cette convention, un pressier ou un aide pressier, selon le cas, devra être présent pour faire fonctionner l'équipement ainsi réparé, sauf entente contraire entre le maître de chapelle et le contremaître.

2A.02 L'effectif minimum des compagnons pressiers sur chaque équipe de presse s'établit comme suit:

A) NOIR ET BLANC

NOMBRE UNITE	PRESSIER EN CHARGE A LA PLIEUSE ET REGISTRE	ASSISTANT EN CHARGE: QUALITE ET 3 PREMIERS COULEUR SIMPLE	PREPOSE CONTROLE D'ENCRE NOIRE	PREPOSE AUX DEVIDOIRS	MINIMUM DES COMPAGNONS PRESSIERS SUR CHAQUE EQUIPE DE PRESSE
1	1	1	1	1	4
2	1	1	1	2	5
3	1	1	1	3	6
4	1	1	1	4	7
5	1	1	1	5	8
6	1	1	1	6	9
7	1	1	2	7	11
8	1	1	2	7	11
9	1	1	2	8	12
10	1	1	2	9	13

L'assistant au pressier en charge devient en surplus sur les contrôles d'encre noire lorsqu'il y a quatre (4) unités et plus en opération.

2A.03 En autant que son dévidoir est plein avec des rouleaux entiers, un compagnon sur chaque presse aidera à la régularisation de l'encre noire sur le plancher d'opération pour les premiers 10,000 exemplaires du journal de la première édition.

2A.04 Lorsque les "Half Color Deck" seront en opération avec de l'encre noire, un compagnon pressier sera ajouté aux effectifs (manning) prévu en 2A.02, sauf si les "Half Color Deck" sont alimentés d'encre noire automatiquement.

2A.05 L'effectif (manning) précédemment mentionné pour l'impression en noir suffit aussi pour tous cylindres et unités additionnels requis pour imprimer un maximum de trois(3) couleurs simples (spot colors). Autrement, cet effectif sera augmenté en fonction de la couleur comme suit:

Handwritten signature and date: R. 3/5/79 2/5/79

a) Couleur simple (spot color)

Pour quatre (4) à six (6) couleurs simples (spot colors) sur chaque presse, tel que mentionné à 2A.02, un compagnon.

Pour plus de six (6) couleurs simples (spot colors) sur chaque presse, tel que mentionné à 2A.02, deux (2) compagnons, en "straight" un (1) compagnon additionnel.

Il est de plus entendu qu'en aucun temps, un (1) compagnon pressier ne devra avoir à s'occuper de plus de six (6) couleurs simples sur chaque presse en arrangement "collect", sauf dans le cas où il n'y a que deux (2) feuilles (lignes) de couleur.

b) Couleurs multiples (process color)

Pour chaque feuille (ligne) ou plus qui nécessite une couleur multiple (process color) sur trois (3) pages ou moins, un compagnon.

Pour chaque feuille (ligne) ou plus qui nécessite une couleur multiple (process color) sur plus de trois (3) pages, deux (2) compagnons, en straight un compagnon de plus.

Lorsqu'il y a dix (10) process color ou plus, une entente est nécessaire entre l'Employeur et le Syndicat pour déterminer un "manning" spécial.

Trois (3) couleurs différentes sur une même page sont définies comme un "process color".

Deux (2) couleurs différentes sur une même page sont définies comme deux (2) couleurs simples (spot colors).

c) Dans le cas de l'utilisation de systèmes Spectacolor, on devra employer un compagnon de plus.

d) Pendant la durée de la présente convention, le personnel total régulier travaillant de jour ou de nuit sur les presses, sera de soixante-quatorze (74) compagnons-pressiers.

2A.06 a) L'effectif minimum des aides-pressiers (manuteneurs de papier) s'établit comme suit:

1) Manutention des rouleaux:
Préposés aux rouleaux

1 à 3 unités de papier	1 compagnon
4 à 15 unités de papier	3 compagnons
16 à 24 unités de papier	4 compagnons
25 unités et plus	5 compagnons

2) Préposé à l'élévateur à papier (haut) 1 compagnon

3) Préposé aux gâtes (général) haut

1 à 15 unités	1 compagnon
16 unités et plus	2 compagnons

4) Préposé à l'encre 1 compagnon

5) Préposé à la réception du papier journal 3 compagnons

6) Préposé au fardier (tow motor) jour 2 compagnons

7) Préposés généraux bas

1 à 15 unités	1 compagnon
16 unités et plus	2 compagnons

[Signature]
2/1/78

b) Effectif minimum, préparation de "web"

1 compagnon-pressier en charge sur chaque presse.
4 compagnons-pressiers sur chaque presse.
1 manuteneur
1 mécanicien

Il n'y a pas obligation pour l'Employeur de maintenir une équipe de préparation de "web"; advenant le cas d'un changement dans la préparation, un avis de trente(30) jours sera donné au Syndicat mais ceci ne devra en aucun cas avoir pour effet de réduire le nombre de positions régulières prévues à l'article 2A.02.

- c) L'effectif minimum mentionné dans les paragraphes qui précèdent s'applique lorsque les unités mentionnées dans lesdits paragraphes sont en opération.
- d) Le personnel régulier minimum travaillant à l'entretien mécanique de l'équipement à l'intérieur des ateliers de presses, sera de quatre (4) compagnons-machinistes plus un (1) apprenti.
- e) Lorsque les presses sont en opération, un (1) machiniste sera en devoir (stand-by) sur le plancher, et ce, pour la durée de la production.
- f) Le surintendant, le contremaître et les assistants contremaîtres ne font pas partie du "manning".
- g) Pendant la durée de la présente convention, le personnel régulier minimum travaillant de jour ou de nuit sera le suivant dans chaque section, à l'exclusion du contremaître et de ses assistants:

Pressiers	74
Apprenti (pressier)	1
Aides-pressiers (manuteneurs)	23
Apprentis(aide-pressiers)	4
Mécaniciens	4
Apprenti (mécanicien)	1
Nettoyeurs	4

Handwritten signature and date: 2/2/78

Article 3 - DROITS DE GERANCE

3.01 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.

3.02 L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive du contremaître. Des assistants peuvent être nommés pour diriger le travail et seconder le contremaître mais seul le contremaître peut embaucher, congédier ou discipliner les employés.

a) Le contremaître peut congédier ou discipliner:

1. pour incompetence;
2. pour négligence du devoir;
3. pour violation des règlements d'atelier (office rules) 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 discipliné.

b) Lors de réduction de personnel, le contremaître donne un avis de cent vingt (120) jours en se conformant aux lois de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques et du local N-41, et aux stipulations des présentes.

Aucun employé ne sera contraint de quitter son emploi autrement que conformément aux dispositions du présent article.

3.03 Le contremaître et ses assistants sont des représentants de l'Employeur et ne pourront être l'objet d'aucune sanction de l'Union ou de ses représentants pour avoir fait respecter les instructions de l'Employeur ou de ses représentants dans les limites des termes de ce contrat.

C. D. B.
R. 3/5/78

Article 3A - CONTREMAITRE

- 3A.01 Le contremaître et/ou ses assistants ne conserveront ou n'accumuleront de priorité et d'ancienneté selon la présente convention, que s'ils sont choisis parmi les employés réguliers de la salle des presses ou ailleurs dans l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques.
- 3A.02 Le contremaître et les assistants-contremaîtres doivent être membres de l'Union et compagnons de métier.
- 3A.03 Le contremaître et ses assistants ne sont pas régis par la présente convention collective, à l'exception des endroits où ils y sont explicitement mentionnés.
- 3A.04 Il devra s'écouler une période d'au moins quarante-huit (48) heures entre la réception par l'Union d'un avis d'une mesure disciplinaire ou d'une rétrogradation imposée à l'un de ses membres et la mise en vigueur d'une telle mesure ou d'une telle rétrogradation.
- 3A.05 Il est entendu que le contremaître et ses assistants ne doivent en aucun temps effectuer des travaux qui sont inclus dans la juridiction de l'Union sauf pour les fins d'entraînement ou dans un cas de force majeure.

Handwritten signature and date:
2/5/78

Article 4 - OBLIGATION DE FOURNIR DES EMPLOYES
ET RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 4.01 En considération de l'embauchage exclusif des membres de l'Union tel que prévu ailleurs dans la présente convention, l'Union s'engage, selon ses disponibilités, à fournir les employés pour satisfaire aux besoins de l'Employeur.
- 4.02 L'Employeur avisera l'Union soixante (60) jours à l'avance de la création de nouvelles positions régulières ou de toute position régulière devenue vacante et l'Union enverra les applicants disponibles parmi lesquels l'Employeur devra faire son choix. Si les candidats n'étaient pas acceptables à l'Employeur, les raisons devront être données à l'Union, par écrit, dans les dix (10) jours et l'Union pourra avoir recours à la clause de grief si les raisons invoquées lui sont inacceptables. En cas d'impossibilité pour l'Union de remplir ses obligations de fournir du personnel en temps voulu, l'Employeur pourra embaucher les employés de son choix; ces derniers devront se conformer à l'article 1.03.
- 4.03 Au cas où du personnel temporaire additionnel serait requis, l'Union s'engage à fournir le personnel requis dans les douze (12) heures qui suivent la demande de l'Employeur.
- Toutefois, si l'Union est dans l'impossibilité de remplir toutes les exigences de l'effectif minimum avec des substituts à taux régulier, les employés réguliers en congé ce jour-là pourront faire ce travail au taux prévu à l'article 8A.03, et ce, pour l'unité (shift) complète.
- 4.04 Dès que l'absence d'un ou plusieurs employés réguliers prévue à l'article 2A est constatée, l'Employeur en avise l'Union et tant que celle-ci ne peut fournir le personnel requis, l'article 2A ne s'applique pas, sujet à ce qui suit: l'employé appelé en surplus ou pour remplacer un autre employé sera payé pour l'unité (shift) complète de travail, s'il se présente au travail avant l'expiration de deux (2) heures depuis l'avis du contremaître au maître de chapelle.
- 4.05 Un employé d'un autre département de la production mis à pied à cause de changements technologiques pourra être accepté par l'Union aux ateliers des presses; en pareil cas, l'Union accepte que ledit employé ait préséance sur tout substitut venant de l'extérieur. Il s'agit dans ces cas de positions régulières.
- Toutefois, cet employé sera considéré comme apprenti et ajouté à l'effectif mentionné à l'article 2A. De plus, il devra se conformer aux clauses de l'article 5.

R. O. B. / 3-78

4.06

Advenant l'installation d'un ou des ordinateurs destinés à une utilisation spéciale ou multiple, effectuant un travail couvert par la présente convention, ou qui serait une substitution d'un travail couvert par la présente convention, l'Employeur s'engage à conclure une entente avec le Syndicat quant aux changements apportés au dit travail, conformément aux dispositions des articles 3 et 7.

4.07

Si l'Employeur doit déménager, transférer ou changer de l'équipement, machinerie ou procédé de travail actuel ou futur en tout ou en partie, dans des ateliers de La Presse, Ltée, il s'engage à reconnaître d'abord les employés couverts par la juridiction de la présente convention en vue d'exécution de tout travail dans ces nouveaux locaux.

[Handwritten signature]
2/5/78

Article 5 - APPRENTIS

- 5.01 Dans l'éventualité où des apprentis seraient embauchés au département des presses, il y aura régime d'apprentissage dans les sections suivantes:
Pressier
Machinistes
Manutenteurs de papier (spécialiste d'encre)
- 5.02 Le nombre d'apprentis est gouverné par les proportions maximales ci-après:
Pour la section des presses 1 app. par 8 compagnons
Pour la section des machinistes 1 app. par 3 compagnons
Pour la section des manutenteurs 1 app. par 6 compagnons
- 5.03 Les apprentis ont droit à la même protection que les compagnons et son régis par les mêmes règlements, les mêmes conditions et heures de travail.
- 5.04 Un comité conjoint d'apprentissage comprenant un nombre égal de trois (3) représentants de l'Union et de trois (3) représentants 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 d'interpréter et 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 12 et éventuellement à un arbitre et la décision de tel arbitre sera finale et liera les deux parties.
- 5.05 Le comité conjoint d'apprentissage doit établir un programme de formation pour les apprentis. Ce programme comprendra une formation approfondie sous la direction de compagnons dans toutes les phases de la juridiction de l'Union. 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 phase à une autre, afin de satisfaire aux exigences d'une formation aussi complète que possible en tenant compte des capacités des apprentis.
- 5.06 Le comité conjoint d'apprentissage recommandera l'adhésion d'un apprenti à l'Union dans les soixante (60) jours de son embauchage ou mettra fin à son apprentissage; s'il recommande son adhésion comme membre apprenti il pourra être admis à tel titre.
- 5.07 Les apprentis qui seront enregistrés à l'Union compléteront un apprentissage de quatre (4) ans (sauf qu'autrement prévu par les lois de l'U.I.I. et des C.G.) ou dans la présente convention avant d'être admis comme membres compagnons de l'Union. Les étapes de formation et le taux horaire de l'apprenti pourront être accélérés par le comité conjoint d'apprentissage selon le progrès accompli par l'apprenti et la durée de son apprentissage pourra être réduite en conséquence.

[Handwritten signature and date]
2/5/78

- 5.08 Le contremaître et le maître de chapelle doivent voir à ce que les apprentis aient toute opportunité d'apprendre leur métier, conformément au programme de formation établi par le comité conjoint d'apprentissage.
- 5.09 Aucun apprenti ne pourra travailler au détriment d'un compagnon.
- 5.10 Un apprenti ne peut détenir de priorité que conformément aux règlements de l'Union.
- 5.11 Le taux minimum des salaires des apprentis-pressiers et mécaniciens sera en proportion du taux du salaire du compagnon-pressier et mécanicien, de jour comme suit:
- | | <u>1er six mois</u> | <u>2e six mois</u> |
|-----------------|---------------------|--------------------|
| Première année | 60% | 65% |
| Deuxième année | 70% | 75% |
| Troisième année | 80% | 85% |
| Quatrième année | 90% | 95% |
- 5.12 Le taux des salaires des apprentis aides-pressiers (manutenteurs de papier) sera en proportion du taux du salaire du compagnon aide-pressier de jour comme suit:
- | | <u>1er six mois</u> | <u>2e six mois</u> |
|-----------------|---------------------|--------------------|
| Première année | 70% | 75% |
| Deuxième année | 80% | 85% |
| Troisième année | 90% | 95% |
- 5.13 Lorsqu'un apprenti a terminé son apprentissage, au taux de 95% du taux du compagnon, il devra continuer à ce taux jusqu'à ce qu'il y ait une ouverture comme compagnon, à ce moment il deviendra compagnon.
- 5.14 Un apprenti qui suit des cours pendant les heures de travail en accord avec le comité d'apprentissage ne subira aucune perte de salaire et ne sera pas tenu de remettre ses heures à l'Employeur.
- 5.15 Si l'Union n'a pas de compagnon de disponible, avant d'embaucher un compagnon venant de l'extérieur l'Employeur doit permettre à tout apprenti pressier ou mécanicien de trois ans et demie ($3\frac{1}{2}$) et plus ou à tout apprenti manutenteur de deux ans et demie ($2\frac{1}{2}$) et plus, d'être promu au rang de compagnon si le comité d'apprentissage le permet.
- 5.16 Un apprenti peut faire du temps supplémentaire au même titre que le compagnon en autant que la proportion compagnon/apprenti est respectée.

[Handwritten signature and date]
 2/5/78

Article 6 - ANCIENNETE

6.01

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

- a) l'ancienneté générale signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la présente convention.
- b) l'ancienneté de section signifie:
 1. le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans une section du département (service) des Presses. Le rang est déterminé par le premier jour de travail enregistré par ledit employé chez l'Employeur dans ladite section, et se maintient tant que ledit employé demeure l'employé de l'Employeur dans ladite section du département (service) des Presses.
 2. pour les fins des présentes, les sections sont les suivantes:
 - a) pressiers
 - b) aides-pressiers (spécialistes d'encre, manutenteurs de papier)
 - c) machinistes
 - d) essuyeurs
 - e) apprentis - 1 pressiers
- 2 manutenteurs
- 3 machinistes.

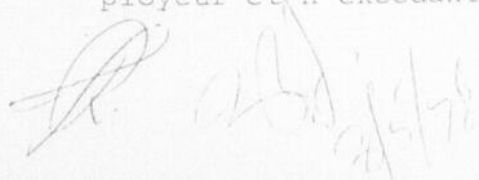
6.02

- a) L'ancienneté de section, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique aux fins suivantes: la réclamation du travail avec les nouvelles équipes, les nouvelles heures de commencement du travail, les nouveaux jours de congé, le choix dans la cédule de vacances, le changement d'effectif du personnel.
- b) L'ancienneté de section accordera une fois par année, au 15 janvier, pour application au 1er octobre suivant, mais pour une année complète, le choix des heures de travail qu'il y ait ou non changement d'heures de travail, le choix d'équipe et des jours de congés ou de changement dans l'effectif du personnel.

6.03

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 maladie industrielle;
- f) les congés avec solde remboursée ou non (tels qu'absences pour activités syndicales telles que prévues en 10.21);
- g) toute autre absence ou congé sans solde autorisé par l'Employeur et n'excédant pas trois (3) mois.



Handwritten signature and date: 2/2/78

6.04

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 l'absence ou congé sans solde autorisé par l'Employeur et excédant trois (3) mois;
- c) pendant toute période d'absence en maladie excédant vingt-quatre (24) mois.

6.05

Le droit d'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son travail;
- b) lorsqu'un employé est congédié pour cause, à moins que ledit congédiement soit annulé par décision arbitrale;
- c) lorsque l'employé mis à pied ne se présente pas au travail, lorsque rappelé, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, à moins qu'il n'ait obtenu un délai supplémentaire de l'Employeur; copie de l'avis de rappel est transmise à l'Union et à l'employé concerné;

6.06


Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'entrée. Chaque année, au 31 décembre, l'Employeur remet à l'Union une liste mise à jour de tous les employés assujettis à la présente convention, à son service, et comprenant l'ancienneté générale et l'ancienneté de section de chacun d'eux. La liste d'ancienneté de section est celle qui apparaît à l'appendice "D" de la présente convention collective de travail.

R.
3/5/78

Article 7 - PROMOTION, RETROGRADATION, REDUCTION
ET RAPPEL DU PERSONNEL

- 7.01 Dans tous les cas de réduction de personnel, de mise à pied et de rappel, l'ancienneté de section s'applique.
- 7.02 Si l'Employeur décide d'installer dans la salle des presses, de l'équipement additionnel non prévu dans cette convention en date de la signature, il avisera l'Union au moins cent vingt (120) jours à l'avance. Le nombre d'employés requis est désigné par l'Employeur pour une période d'essai de trente (30) jours. A la fin de cette période l'Employeur et le Syndicat établiront l'effectif de façon permanente après entente mutuelle. A défaut d'entente dans les quinze (15) jours suivant la fin de cette période, le Syndicat pourra loger un grief.
- 7.03 Les parties conviennent de former un comité de représentation paritaire dans les dix (10) jours de l'avis prévu au paragraphe 7.02 ou à toute date antérieure afin d'élaborer un programme pour l'application du présent article.
- 7.04 L'Employeur ne fera aucune mise à pied par suite de changements d'ordre technologique, changements de procédés d'opération, par suite d'installation de nouvelle machinerie.
- 7.05 Advenant une diminution d'effectif pour toutes autres causes que celles prévues en 7.04 à l'intérieur d'un groupe, d'un département, d'un service, d'une section ou d'une division, les employés seront affectés dans l'ordre inverse de leur ancienneté de section, de telle sorte que les moins anciens seront les premiers touchés.
- 7.06 A l'intérieur d'un groupe, d'un département, d'un service ou d'une section ou d'une division touchés selon le paragraphe 7.05, les plus anciens auront priorité de choix pour l'application du paragraphe 7.07.
- 7.07 Les employés affectés selon le paragraphe 7.05 pourront choisir d'occuper tout emploi vacant couvert par un certificat d'accréditation, comparable ou équivalent à La Presse Ltée, à la condition qu'ils possèdent les qualifications ou aptitudes requises. S'il n'y a pas d'emploi vacant, l'Employeur doit le recycler pour occuper un emploi comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation, qui deviendra vacant ou qui sera crée éventuellement.
- Cependant, cet employé n'a pas préséance pour ce poste devant un candidat pour qui le poste devient une promotion.

[Handwritten signature]
2/2/78

- 7.08 L'employé affecté selon les paragraphes 7.05 et 7.07 qui refuserait d'occuper un poste vacant, comparable ou équivalent et qui refuserait de se recycler, ou dont le recyclage serait un échec, bénéficiera d'une indemnité de séparation à raison de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi régulier et ininterrompu au sens de la présente convention dans l'un des services soumis à la présente convention, telle indemnité ne devant pas cependant excéder un maximum de trente-six (36) semaines.
- 7.09 Ladite indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées: La première desdites allocations sera payable une semaine après le départ de l'employé, et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées.
- 7.10 Si l'employé revenait au service de l'Employeur dans l'un des services soumis à la présente convention ou dans tout autre service quelconque avant le paiement desdites allocations prévues, lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues.
- 7.11 Tout employé affecté selon les termes des paragraphes 7.06 ou 7.07 du présent article, ne subira aucune diminution de salaire.
- 7.12 Un employé d'une autre unité de négociation mis à pied d'un département, d'un service, d'une section ou d'une division, pourra être accepté dans la présente unité de négociation, le tout conformément aux règlements internes de chaque Union ou Syndicat, et selon les dispositions prévues à la convention collective.
- 7.13 Pour tout autre cas de mise à pied, l'Employeur donnera à l'employé un avis d'au moins deux (2) mois.
- 7.14 Dans tous les cas de rétrogradation, de suspension ou de congédiement d'un employé régulier, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.15 Tout employé titulaire d'un poste, d'une fonction d'autorité à la tête de l'atelier régi par la présente convention qui désire quitter son poste après avis écrit à l'Employeur et à l'Union, peut aller occuper un poste d'une fonction assujettie à la présente convention et l'Union accepte qu'il ait conservé tous les droits et privilèges qu'il avait lorsqu'il était sur une fonction régie par cette convention collective. Cette clause s'applique dans les conditions suivantes:
- 

- a) l'employé intéressé peut reprendre son ancien poste, pourvu que tel retour se fasse dans un délai de six (6) mois de son accession à un poste d'une fonction non assujettie à la présente convention;
- b) après ce délai de six (6) mois, l'employé intéressé peut être affecté à un poste d'une fonction du métier qu'il occupait avant d'accéder à un poste d'une fonction d'autorité non assujettie à la présente convention.

Dans les deux cas, l'employé intéressé bénéficie de tous ses droits d'ancienneté accumulés.

Ceci ne devra cependant pas entraîner de démotion ou de mise à pied dans l'unité de négociation.

- c) Nonobstant ce qui est prévu au présent article, les employés en période de probation et les apprentis seront les premiers mis à pied dans tous les cas de réduction de personnel.

7.16

Si les événements mentionnés aux paragraphes 7.02 et 7.04 avaient pour effet de créer un surplus de personnel entraînant des mises à pied, l'Employeur offrira aux employés de soixante (60) ans et plus d'être volontairement à la retraite prématurée, avec la pleine pension qu'ils auraient reçue s'ils avaient atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans avec un minimum de cinq cent dollars (\$500) par mois plus l'équivalent des pensions du Québec et d'Ottawa. A l'âge de soixante-cinq (65) ans, ils toucheront leur pension différée du régime de retraite de la Compagnie et seront assurés que leur pension sera au moins équivalente à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient travaillé et contribué au fond de retraite jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

7.17

Si les événements mentionnés aux paragraphes 7.02 et 7.04 avaient pour effet de créer un surplus de personnel entraînant des mises à pied, l'Employeur pourra offrir aux employés de cinquante-cinq (55) ans et plus d'être volontairement à la retraite prématurée, avec la pleine pension qu'ils auraient reçue s'ils avaient atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans avec un minimum de cinq cent dollars (\$500) par mois plus l'équivalent des pensions du Québec et d'Ottawa. A l'âge de soixante-cinq (65) ans, ils toucheront leur pension différée du régime de retraite de la Compagnie et seront assurés que leur pension sera au moins équivalente à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient travaillé et contribué au fond de retraite jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Handwritten signature and date:
3/5/78

Article 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 a) Personne n'a le droit de quitter l'atelier durant les heures de travail sans la permission du contremaître ou de son représentant.
- b) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de créer, maintenir ou abolir une équipe de jour, des équipes de nuit ou des équipes de chevauchement.
- 8.02 a) Quatre (4) unités de travail de huit heures et trois quarts (8 $\frac{3}{4}$ h) chacune, formant un total de trente-cinq (35) heures, constituent la semaine de travail régulière de l'équipe de jour pour l'année 1978.
- b) Quatre (4) unités de travail de sept heures et demi (7 $\frac{1}{2}$ h) chacune, formant un total de trente (30) heures, constituent la semaine de travail régulière de l'équipe de jour à compter du premier (1er) janvier 1979 jusqu'au trente (30) juin 1979 inclusivement.
- c) Quatre (4) unités de travail de sept heures chacune, formant un total de vingt-huit (28) heures constituent la semaine de travail régulière de l'équipe de jour à compter du premier (1er) juillet 1979.
- d) Quatre (4) unités de travail de 8.125 heures chacune, formant un total de trente-deux heures et demi (32 $\frac{1}{2}$ h), constituent la semaine de travail régulière des employés des équipes de nuit ou des équipes de chevauchement pour l'année 1978.
- e) Quatre (4) unités de travail de sept (7) heures chacune, formant un total de vingt-huit (28) heures, constituent la semaine de travail régulière des employés des équipes de nuit ou des équipes de chevauchement à compter du premier (1er) janvier 1979.
- 8.03 Pour les besoins de la présente convention ces quatre (4) jours, quatre (4) nuits ou chevauchement seront répartis sur les six (6) jours de la semaine du lundi au samedi inclusivement.
- 8.04 a) Le travail de l'équipe de jour s'établira entre sept heures (7h00) et dix-huit heures (18h00), le travail des équipes de nuit s'établira entre dix-huit heures (18h00) et sept heures (7h00).
- b) Des équipes, dont les heures chevauchent sur les heures de jour et de nuit, ou de nuit et de jour, sont considérées comme équipes de chevauchement.
- 8.05 a) Les employés disposent d'une période de repas d'une durée qui ne sera pas moins de soixante (60) minutes; une (1) heure. Cette période est déterminée par le contremaître et doit être fixée entre la troisième (3e) heure et la cinquième (5e) heure après le commencement du travail de l'équipe.
- b) De plus, selon les besoins de la production, le contremaître pourra accorder la période de repas par rotation de presse, sous réserve de l'article 8.07.
- 8.06 Les cédules de travail seront organisées sur une base rotative de façon à permettre aux employés de bénéficier du plus grand nombre possible de congés consécutifs et ce, au moins à toutes les cinq (5) semaines, le tout après consultation avec l'Union. Aucun employé régi par les présentes ne doit recevoir moins de quatre (4) jours de salaire payée à taux simple dans une semaine.
- Handwritten notes and signatures:*
2/5
[Signature]

8.07

La cédule des heures régulières, y compris les heures de repas, pour l'équipe de jour, les équipes de nuit ou les équipes de chevauchement doit être affichée bien en vue dans l'atelier régi par la présente convention. L'Employeur peut changer ladite cédule et, dans tel cas, doit donner par écrit au maître de chapelle un avis de quatorze (14) jours de calendrier avant de donner effet à tel changement.

Cependant, cette même cédule de travail devra être en application pour une durée minimale d'un (1) mois.

8.08

Tout employé régi par les présentes qui le désire peut se faire remplacer par un substitut si l'effectif minimum le requiert et l'employé substitut est rémunéré à taux simple, nonobstant la clause 8A.03.

8.09

L'Employeur a la responsabilité de contrôler l'heure d'arrivée au travail et celle du départ, de même que l'heure du début et de la fin de la période de repas des employés assujettis à la présente convention. Cependant, les employés ne peuvent être tenus de se soumettre à quelque système de signature ou de poinçon que ce soit destiné à enregistrer l'heure d'arrivée et de départ. Les employés pourront, à l'occasion, changer leur congé hebdomadaire, en autant que la cédule des heures de travail ne sera pas affectée et que le contremaître et le maître de chapelle soient consentants.

Handwritten signatures and date:
R. 2/5/78

Article 8A -

- 8A.01 Le temps supplémentaire est défini comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail établies pour le jour, la nuit ou la période de chevauchement. Ce temps doit être payé au taux du temps supplémentaire, lequel n'est pas moins que temps et demi pour les trois (3) premières heures de tel travail effectué immédiatement avant ou après son unité régulière de travail et temps double pour les heures suivantes; l'employé sera payé selon son taux de salaire horaire habituel.
- 8A.02 Sous réserve de l'application des dispositions des clauses 10.13 et 10.15, tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels est payé au taux de temps supplémentaire conformément à l'article 8A.01 pour une durée minimale d'une unité complète de travail en plus de la paye pour la fête.
- 8A.03 Tout travail exécuté durant la journée de congé hebdomadaire d'un employé sera rémunéré de la façon suivante:
- a) pour la cinquième (5e) unité, à temps et demi pour les heures régulières et temps double par la suite;
 - b) pour la sixième (6e) unité, à temps et demi pour les trois (3) premières heures, la balance temps double;
 - c) pour la septième (7e) unité, à temps double.
- Pour les besoins de cet article, l'employé ne peut être rémunéré pour moins d'une (1) unité complète de travail.
- L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques Local N-41 fera tout en son possible pour fournir les compagnons en cinquième (5e) unité avant de céder des employés en sixième (6e) unité.
- 8A.04 L'Employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du temps supplémentaire, à moins que l'Employeur n'ait pu trouver dans la section un employé pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où nul employé de la section n'est consentant, l'Employeur désignera l'employé le moins ancien dans la section pour faire ce travail.
- 8A.05
- a) Tout le surtemps est payé au complet et les employés ne pourront prendre des congés pour compenser le surtemps.
 - b) Si il y a continuité de travail tout employé acceptant de commencer avant ou de poursuivre le travail après ses heures régulières aura une garantie de rémunération minimum de une (1) heure au taux du temps supplémentaire à l'exception de la fin d'impression de La Presse, Montréal-Matin ou Le Dimanche.
- 8A.06 Tout employé requis de se présenter à l'ouvrage pour effectuer un travail spécial ou irrégulier, d'une durée inférieure à une demi-journée, reçoit une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail au taux en vigueur cette journée.

[Handwritten signature]
3/5/79

- 8A.07 L'Employeur convient de coopérer avec le maître de chapelle afin d'établir un système ayant pour objectif d'assurer une répartition équitable sur une base quotidienne du temps supplémentaire qui sera tenu à jour par le maître de chapelle ou une personne désignée par lui.
- 8A.08 L'employé appelé en surplus ou pour remplacer un autre employé sera payé pour la balance de l'unité de travail, à compter de son arrivée sauf dans les cas prévus au paragraphe 4.04.
- 8A.09
1. Lorsqu'un employé travaille deux (2) heures ou plus en temps supplémentaire, il est accordé à cet employé quinze (15) minutes payées à temps supplémentaire pour se reposer et se restaurer, avant ou après ses heures régulières, au choix de l'employé.
 2. Lorsqu'un employé travaille cinq (5) heures ou plus en temps supplémentaire, il est accordé à cet employé une période de repos de trente (30) minutes payées à temps supplémentaire, laquelle est fixée par le contremaître, entre la troisième (3e) et la cinquième (5e) heure suivant le début de son travail en temps supplémentaire.
- 8A.10 Tout employé obligé de travailler durant sa période de repas recevra temps et demi pour la première demi-heure ainsi travaillée et, s'il est requis de travailler plus d'une demi-heure, il sera payé à temps double pour l'heure de repas en plus d'une demi-heure de repos durant la même unité, sinon, il recevra une demi-heure additionnelle à temps et demi.
- 8A.11 Dans le cas où l'Employeur demande à l'Union des employés réguliers pour travailler en temps supplémentaire après les heures régulières d'une équipe, il en avisera le maître de chapelle trois (3) heures avant le début du travail supplémentaire pour tous les cas autres que la production du journal.
- 8A.12 L'employé qui débute ou qui termine sa journée de travail entre 00h01 et 06h30 a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels doivent être justifiés par un reçu, mais dont le remboursement ne doit pas dépasser le montant prévu à l'Annexe "B" à moins d'entente contraire avec l'Employeur.
- 8A.13 Lorsqu'un pressier travaille durant une cinquième (5e), sixième (6e) ou septième (7e) journée, il sera affecté aux dévidoirs et, à la fin de l'édition, il ne pourra quitter l'atelier que si tous les substituts venant de l'extérieur sont libérés, à moins d'accord contraire entre le maître de chapelle et le contremaître.

Handwritten signature and date:
3/5/78

Article 9 - ECHELLES DE SALAIRE

- 9.01 a) Les salaires sont payés chaque semaine et sont remis le mardi soir pour les équipes de soir et de nuit, et le mercredi pour l'équipe de jour.
- b) L'Employeur s'engage à remettre au maître de chapelle ou à son assistant, chaque jour, copie de toutes les feuilles du contrôle de temps de chaque employé.
- 9.02 Le calcul du salaire se fait sur la base du taux horaire.
- 9.03 Si un jour de paye coïncide avec un jour de fête, les salaires sont payés le jour précédent, en autant que la chose est possible.
- 9.04 Les employés assujettis à la présente convention reçoivent, pendant la durée de la présente convention, les salaires apparaissant à l'appendice "B" de la présente convention.
- 9.05 Montant forfaitaire pour la période du 1er janvier 1981 au 30 avril 1981.
- Pour la période comprise entre le 1er janvier 1981 et le 30 avril 1981, un montant forfaitaire sera accordé à tout employé assujetti à la présente convention. Ce montant sera calculé de la façon suivante:
1. Le salaire de base gagné pendant cette période au taux existant le 31 décembre 1980 multiplié par la fraction représentant l'augmentation en pourcentage de l'Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.), durant la période du 1er janvier 1981 au 30 avril 1981; soit en comparant l'I.P.C. du mois de décembre 1980 avec l'I.P.C. du mois d'avril 1981.
 2. Les données utilisées seront celles publiées par Statistiques Canada (Canada 1971: 100).
- Ce montant sera versé à chacun des employés dans le mois qui suit la publication des statistiques du mois d'avril 1981.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
3/5/78

Article 10 - JOURS CHÔMES

10.01 a) Vacances

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

moins d'un an $1\frac{1}{2}$ par mois
(max. 15 jours ouvrables)

3 semaines par année pendant chacune des neuf (9) premières années;

4 semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la neuvième (9e) jusqu'à la dix-neuvième (19e);

5 semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la dix-neuvième (19e) jusqu'à la vingt-cinquième (25e);

6 semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la vingt-cinquième (25e).

6 semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la vingt-deuxième (22e), à compter de 1979.

10.02

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

Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois commençant le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai, sauf dans les cas spéciaux qui nécessitent l'accord des parties.

Cependant, les vacances d'un employé ayant été absent pour cause de maladie ou accident de travail dans les douze (12) mois précédant le 1er mai ne seront pas réduites à cause de ces absences.

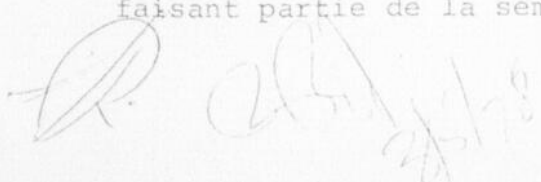
10.03

Tous les employés doivent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues, sauf les cas spéciaux qui nécessitent l'accord des parties.

Lorsqu'un employé projette un voyage dont la durée peut excéder la période de ses vacances régulières, ou une absence prolongée motivée, l'un et l'autre devant être jugés acceptables par l'Employeur compte tenu des besoins du service, ledit employé peut accumuler ses vacances d'année en année jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.

Tout employé doit terminer sa semaine régulière de travail avant de partir en vacances à moins d'entente contraire avec le contremaître et le maître de chapelle.

Pour les besoins de la présente, toute absence autorisée en vertu de la présente convention est considérée comme faisant partie de la semaine régulière de travail.



- 10.04 a) Le contremaître détermine le nombre d'employés qui sont en vacances simultanément après consultation avec le maître de chapelle.
- b) Sauf entente entre les parties, pour chacune des équipes reconnues, un minimum de vingt pour cent (20%) des employés sur chaque équipe peuvent prendre leurs vacances simultanément en tout temps de l'année. Advenant que le nombre déterminé par le pourcentage arrivait à une fraction, le nombre de personnes sera arrondi au plus près de l'unité. Dans le cas des apprentis, pas plus qu'un (1) apprenti peut prendre ses vacances à la fois. Cependant, aucune équipe (quart de travail) ne devra avoir moins qu'une (1) ouverture de vacances.
- 10.05 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le tableau apparaissant à la clause 10.01.
- 10.06 Sous réserve de l'article 10.04 b), aucun employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances estivales. Les deux (2) semaines de vacances d'été seront prises entre le 1er juin et le 1er septembre et les vacances annuelles d'hiver entre le 1er septembre et le 30 mai. Toutefois, vers la mi-juin, le contremaître pourra, suivant les besoins de la production permettre à un ou plusieurs employés sur chaque équipe de bénéficier d'une troisième (3e) semaine consécutive de vacances.
- 10.07 L'ancienneté de section des employés détermine la préséance pour le choix des vacances. Les employés doivent déclarer leur choix au contremaître quinze (15) jours après l'affichage d'un avis réclamant tel choix. Si ce choix n'est pas fait par les employés dans le délai prescrit, le contremaître assigne lui-même les dates de vacances. Les employés des équipes de nuit, de chevauchement et de jour prendront leurs vacances séparément.
- 10.08 La cédule des vacances annuelles d'été doit être préparée par le contremaître et le représentant de l'Union vers le 15 avril de chaque année, après le choix fait selon la clause 10.07, doit être affichée au plus tard le 30 avril suivant. La cédule des vacances annuelles d'hiver doit être préparée par le contremaître et le représentant de l'Union vers le 1er septembre de chaque année après le choix fait selon la clause 10.07, et doit être affichée au plus tard le 15 septembre suivant.
- 10.09 Les supplémentaires ayant travaillé une unité recevront en plus du salaire horaire énuméré à l'annexe "B", 6% du salaire brut de telle unité à titre de rémunération pour les vacances annuelles.
- 10.10 Pour la période de ses vacances annuelles, l'employé reçoit plein salaire. Une somme d'argent équivalant au nombre de semaines ou de jours de vacances est versée à l'employé au moins quarante-huit (48) heures avant son départ pour vacances.

Handwritten signature and initials, possibly "G.H." and "3/15/78".

b) Jours fériés

10.11

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

Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Le 1er mai
Fête de la Reine
St-Jean-Baptiste

Jour du Canada
Fête du Travail
Action de Grâce
Noël
Un jour mobile au choix
de l'employé *

* L'employé devra donner un avis de quarante-huit (48) heures à son contremaître pour le choix du jour de son congé mobile.

Les employés assujettis à la présente convention ont droit à un congé sans perte de salaire, lequel sera pris le lendemain le Noël ou le lendemain du Jour de l'An ou le premier jour ouvrable suivant ces fêtes, demi-équipe ou autrement après consultation entre les parties.

10.12

- a) Les jours fériés ci-dessus mentionnés sont observés comme tels et payés au taux de temps simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.
- b) Tout employé régulier qui occupe une fonction ou un poste permanent à La Presse a droit aux congés fériés prévus au paragraphe 10.11.

10.13

Sujets aux dispositions de la clause 10.11, les jours fériés sont chômés de la façon suivante:

- a) pour l'équipe de jour: la journée même de la célébration de la fête;
- b) pour les équipes de nuit et de chevauchement: au temps de l'unité de travail précédant la célébration de la fête.

10.14

Sous réserve de l'application des clauses 10.11 et 10.13 tout travail exécuté durant les jours fériés ci-haut mentionnés et les jours observés comme tels sera régi par la clause 8A.02. Si un des jours de fêtes énumérés à l'article 10.11 survient durant les vacances ou durant une journée où l'employé est déjà en congé quel que soit ce jour dans la semaine ce dernier reçoit un jour de vacances ou de congé additionnel ou une journée de paye additionnelle, et ce, dans les trente (30) jours suivant la fête à être remise ou payée, après entente mutuelle. S'il n'y avait pas entente à l'intérieur du délai de trente (30) jours, la fête sera payée à l'employé.

10.15

Lorsque les exigences de la production le permettent, l'Employeur, publiera une seule édition "straight run" la veille des fêtes mentionnées et une fois l'édition terminée, de libérer immédiatement tous les employés sans perte de salaire.

10.16

Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire, pendant cinq (5) jours consécutifs.

Dans le cas de décès du père ou de la mère, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire pendant la période qui s'écoule entre le décès et l'inhumation. Cette absence payée ne doit en aucun cas excéder trois (3) jours.

[Handwritten signatures and initials]

- 10.17 Dans le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un gendre ou d'une bru, l'employé peut s'absenter le jour des funérailles sans perte de salaire.
- 10.18 Les clauses 10.16 et 10.17 n'ont d'application que dans le cas où les possibilités d'absence prévue sans perte de salaire se produisent pendant les jours travaillés par l'employé et dans les cas où l'employé assiste aux funérailles.
- 10.19 Naissance d'un enfant (dans le cas du père) ou adoption d'un enfant (dans le cas de tout employé): un (1) jour ouvrable, sans perte de salaire.
- 10.20 Si un employé régulier est élu à un poste syndical à plein temps l'Employeur s'engage à le libérer pour occuper son poste syndical. Cette libération est sujette aux conditions suivantes:
- a) l'Employeur paie à l'employé libéré son salaire à chaque semaine de paie;
 - b) l'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé libéré sa cotisation à la caisse de retraite;
 - c) la période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte comme durée de service pour les fins de la caisse de retraite et de l'ancienneté;
 - d) l'employé libéré conserve ses droits au programme de prévoyance collective, et les privilèges de la convention collective de travail;
 - e) à l'expiration de la période de libération, l'employé libéré réintègre son poste et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à son poste;
 - f) sur présentation d'un compte, l'Union s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes:
 - le salaire de l'employé libéré;
 - toute déduction faite par l'Employeur sur ou en rapport avec le salaire de l'employé.
- 10.21 Lorsqu'un employé régulier est appelé à agir comme candidat-juré ou juré, ou s'il est sommé de comparaître devant une cour de justice ou une Régie ou une Commission d'enquête comme témoin dans le cadre de ses fonctions à La Presse, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. S'il est assigné à comparaître comme témoin dans une cause criminelle, l'Employeur lui verse cinquante pour-cent (50%) de cette différence.

[Handwritten signature and date]
3/5/78

Article 11 - PREVOYANCE COLLECTIVE

11.01 Le terme Prévoyance Collective signifie: l'ensemble des régimes d'assurances tel que l'assurance-décès, l'assurance en cas de décès par accident ou de mutilation, assurance-maladie, assurance-salaire hebdomadaire et de longue durée et le régime de Rente des employés de La Presse Ltée, assujettis à une convention collective de travail.

Assurance pour absences en maladie

11.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'une convention spéciale concernant les bénéfices en cas d'absence en maladie ou en raison d'accident a été signé entre l'Employeur d'une part, et tous les syndicats et unions représentant les employés syndiqués, afin de déterminer tels bénéfices.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la convention spéciale mentionnée au présent paragraphe fait partie des dispositions de la présente convention collective de travail et qu'on ne peut pas y mettre fin de part et d'autre pendant l'existence de cette dernière.

L'Employeur s'engage à remettre, une (1) fois par année à chaque employé régi par la présente convention, un état de sa banque de jours de maladie.

11.03 Assurances collectives

Les assurances collectives concernant la vie, les indemnités en cas de mort accidentelle ou de mutilation, concernant l'hospitalisation, les frais médicaux et chirurgicaux et autres bénéfices analogues ont été établis par une convention spéciale intervenue entre l'Employeur d'une part et tous les syndicats et unions représentants les employés syndiqués.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ladite convention spéciale concernant les assurances collectives fait partie des dispositions de la présente convention collective de travail et qu'on ne peut y mettre fin de part et d'autre pendant l'existence de cette dernière. A la demande des représentants des employés assujettis à une convention collective, l'Employeur fournira à ses employés une copie des états financiers annuels pertinents à tout contrat d'assurances en vertu duquel les employés contribuent, dès qu'ils sont disponibles.

11.04 Caisse de retraite

Une caisse de retraite couvrant l'ensemble des employés de l'Employeur a été constituée et acceptée formellement par tous les Syndicats et Unions. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ladite caisse de retraite ou les modifications qui pourront y être apportées conformément aux règlements de celle-ci, fait partie des dispositions de la présente convention et que telle caisse de retraite ne peut cesser d'exister pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Handwritten signature and date: 2/15/78

ACCIDENT DE TRAVAIL

L'Employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de la prestation qu'il recevra de la Commission des Accidents de Travail (C.A.T.), jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à reprendre le travail.

L'employé s'engage à remettre à l'Employeur, le cas échéant, l'équivalent de la prestation versée par la Commission des Accidents de Travail (C.A.T.) dès qu'il la touche.

Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera ainsi. Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide de façon permanente, selon les définitions d'invalidité qui apparaissent au régime de la prévoyance collective, il reçoit alors sa prestation de la Commission des Accidents de Travail (C.A.T.) et le régime d'assurance-salaire lui verse la différence entre cette prestation et soixante pour cent (60%) de son salaire, au moment de l'accident de travail, conformément aux clauses de la police d'assurance d'invalidité à long terme.

Handwritten signature and date: 2/1/78

Article 12 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 12.01 a) Un grief est tout désaccord résultant de l'application ou de l'interprétation des dispositions de la présente convention, ou par suite d'une décision de l'Employeur se rapportant aux conditions de travail prévues ou non dans la présente convention, de même qu'à toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- Il est convenu qu'un avis disciplinaire constitue une mesure disciplinaire.
- b) Le ou les employés qui se croient lésés peuvent formuler un grief conformément à la procédure établie ci-après.
- c) L'Union, par l'intermédiaire du maître de chapelle, peut exercer le droit de grief octroyé aux employés sans justifier une cession de créance de leur part.
- 12.02 Dans les cas de griefs, un avis écrit devra être donné au chef de service immédiat avec copie transmise au directeur de la production, dans les trente (30) jours qui suivent la connaissance de tel événement par l'employé ou l'Union, et dans tel cas, la preuve de la connaissance acquise après les délais incombe à l'employé ou à l'Union selon le cas.
- En cas d'erreur dans le calcul du salaire, les délais prévus au présent article pour formuler un grief débutent au moment de la réception du chèque contenant l'erreur présumée.
- 12.03 L'employé ou les employés, accompagné(s) du représentant de l'Union soumet(tent) son(leur) grief sur la formule dont le texte apparaît à l'appendice "D" annexé à la présente convention. Ce grief présenté au chef de service immédiat ou à son remplaçant doit comprendre le nom de celui qui le fait, ou, si le grief est déposé selon l'article 12.01 c), le nom de celui pour qui il est fait, le département concerné, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et la date du grief. De plus, il doit être contresigné par le maître de chapelle. Le chef de service immédiat ou son remplaçant doit faire connaître sa décision par écrit à l'employé dans les quatorze (14) jours qui suivent la présentation du grief.
- 12.04 Si la décision du chef de service immédiat ou de son remplaçant n'est pas acceptée ou si la décision n'a pas été rendue dans le délai prescrit, ledit grief peut être soumis par l'Union au bureau du personnel, dans les quatorze (14) jours qui suivent la décision ou le défaut de telle décision.
- 12.05 L'Union sera avisée par écrit par la partie patronale de la décision patronale dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception du grief au bureau du personnel.
- 12.06 Si la partie syndicale n'accepte pas la décision de la partie patronale ou à défaut de décision, le grief peut être référé à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent la décision ou le défaut de décision de la partie patronale.

[Handwritten signatures and dates]
3/5/78

12.07

Aux fins d'application des dispositions du présent article, l'Union est représentée par un Comité syndical de griefs composé de trois (3) membres dont les noms doivent être communiqués à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la date de la signature de la présente convention. En cas de vacances, d'absences, de refus ou de négligence d'agir de la part d'un membre du Comité de griefs, celui-ci doit être remplacé sans délai par un autre membre nommé par l'Union.

12.08

Une erreur ou un vice de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation du grief.

Si l'Employeur n'avise pas le Syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré dans les dix (10) jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.

12.09

Arbitrage

A défaut d'entente quant au choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de la référence à l'arbitrage, ou si l'arbitre choisi était dans l'impossibilité d'agir, les parties demanderont au ministre du Travail de la province de Québec de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.

Dès qu'un arbitre est nommé, il doit, après consultation de l'Employeur et de l'Union, fixer la date de la première séance d'arbitrage; il doit procéder avec diligence afin d'entendre l'Employeur et l'Union et rendre une décision dans un délai de trente (30) jours de la date de l'audition.

12.10

Pouvoirs de l'arbitrage

Un arbitre n'a aucune juridiction pour modifier la présente convention de quelque façon que ce soit.

12.11

Dans le cas de griefs relatifs à des congédiements ou mesures disciplinaires, un arbitre a juridiction pour maintenir ou annuler le congédiement et d'une façon générale, réduire la sanction disciplinaire imposée.

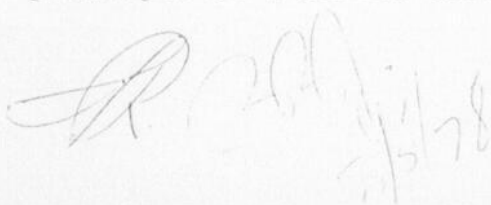
Dans le cas où le congédiement n'est pas maintenu, un arbitre a compétence pour ordonner la réinstallation de l'employé, soit à la date de son congédiement, soit à une date postérieure, et simultanément ordonner à sa discrétion le paiement d'une indemnité pour tenir lieu de salaire s'il y a lieu. Pour en arriver à cette décision, un arbitre doit tenir compte des heures de travail effectivement perdues par l'employé, du salaire que celui-ci a pu gagner ailleurs dans l'intervalle et des raisons qui ont motivé la sanction disciplinaire imposée. Un arbitre doit également tenir compte de la même façon des avantages sociaux et des bénéfices marginaux dont, suivant le cas, l'employé aurait pu jouir ou perdre.

4/10/78

- 12.12 Toute décision rendue par un arbitre doit être mise par écrit et doit comporter les motifs qui ont justifié telle décision. La décision d'un arbitre est finale, lie l'Employeur, l'employé et l'Union et est exécutoire.
- 12.13 Les honoraires et frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur, cinquante pour cent (50%) par le Syndicat, selon le barème convenu au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. Pour le reste, l'Employeur et le Syndicat assumeront leurs dépenses respectives, sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

REGLES GENERALES

- 12.14 Les rencontres du Comité syndical de griefs avec les représentants de l'Employeur ont lieu durant les heures de travail.
- 12.15 Les avertissements qui peuvent entraîner une sanction disciplinaire ainsi que les avis de sanction et de mesure disciplinaire doivent être communiqués par écrit à l'employé en cause et à l'Union. Ces avis doivent comporter une mention des motifs qui les justifient, sauf si le dévoilement de ces motifs est de nature à créer un préjudice.
- Lorsque le dévoilement des motifs ayant donné lieu à des avertissements et à des avis est de nature à causer un préjudice aux personnes auxquelles il réfèrent, l'Employeur n'est pas tenu de dévoiler tels motifs à qui que ce soit, à moins d'y avoir été au préalable formellement requis et autorisé par l'employé en cause et l'Union, et ce, dans une demande par écrit à l'Employeur et signée en présence d'un témoin.
- Dans cette demande, l'employé et l'Union doivent en plus dégager l'Employeur ou ses représentants de toutes responsabilités pouvant résulter des déclarations qui y sont contenues.
- 12.16 Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un employé n'est pas invoqué contre lui si au cours des six (6) mois qui suivent, il n'y a aucun autre motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui.
- Aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes existantes ou connues par l'Employeur ou de son représentant depuis plus de six (6) mois.
- 12.17 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment pendant la procédure de griefs doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par l'employé en cause ainsi que par les représentants dûment autorisés de l'Employeur et de l'Union.
- 12.18 Tous les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier et peuvent être prolongés de l'accord écrit des parties.

A handwritten signature in dark ink, followed by the date "7/5/78".

12.19

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

12.20

Il est entendu que la Constitution et les lois de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques et du Local N-41, en vigueur lors de la signature de la présente convention et qui n'affectent pas les salaires, heures ou conditions de travail ne seront pas sujettes à l'arbitrage, à moins que tel arbitrage et ce qui en résulte soit obligatoire selon les lois de la province de Québec.

P. H. King

Article 13 - DISPOSITIONS GENERALES

Comité conjoint de relations du travail

- 13.01 Un comité conjoint de relations du travail, composé de quatre (4) représentants de l'Union et de quatre (4) représentants de l'Employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes.
- 13.02 Ce comité a pour objet de discuter toute question que l'Employeur ou l'Union pourra vouloir soumettre à l'autre. Les fonctions de ce comité n'ont aucun rapport avec l'objet et la procédure décrite à l'article 12 des présentes.
- 13.03 Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'Employeur ou de l'Union.
- 13.04 L'Employeur s'engage à maintenir les ateliers propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés. Les employés, de leur côté, doivent apporter toute leur coopération afin de maintenir ledit atelier, l'équipement et tous autres objets qui s'y trouvent en état d'ordre et de propreté.

Formation professionnelle

- 13.05 L'Employeur et l'Union, reconnaissant la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, coopéreront afin de réaliser tel perfectionnement professionnel, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.
- Notamment, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la Main-d'Oeuvre du Canada et le Ministère du travail du Québec dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.
- 13.06 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, mais en tenant compte de la priorité. Le comité pourra tenir compte des qualifications, des aptitudes et de tous les autres facteurs pertinents, s'il y a lieu.
- 13.07 Si un employé est requis par l'Employeur de suivre un cours, 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.
- 13.08 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.

Handwritten signature and date:
25/11/78
3/5/78

- 13.09 L'Employeur s'engage à former à l'intérieur de son entreprise un comité de sécurité, lequel fonctionnera selon les dispositions prévues par la Loi des Etablissements industriels
- Ce comité est formé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des employés syndiqués, dont un du local N-41.
- Un représentant syndical d'une unité de négociation non représentée sur le comité conjoint peut demander d'être entendu et, sur convocation, se présenter devant ce comité pour discuter toute question de sécurité de travail qui le concerne.
- Copie du procès-verbal de chaque réunion dudit comité est adressée au maître de chapelle.
- 13.10 L'Employeur verra à l'installation d'une trousse de "premiers soins" (First-Aid Kit) adéquate pour pour le traitement de ses employés et facilement accessible.
- 13.11 Toute employé qui subit un accident durant son travail à la Compagnie, doit rapporter cet accident dans les plus brefs délais au contremaître et à son représentant syndical.
- 13.12 L'Union pourra organiser une inspection des lieux par soit; des inspecteurs des gouvernements fédéral, provincial ou municipal, si elle le juge à propos.
- 13.13 a) Tout employé qui est autorisé par l'Employeur de s'absenter pour raisons médicales ou autres ne subira aucune diminution de salaire.
- b) Toute employé qui subit un accident durant son travail et est incapable de continuer pour ses heures normalement assignées ne subira aucune diminution de salaire.
- c) L'Employeur ne sera tenu de remplacer ces absences que si l'effectif minimum le requiert et que ces absences sont pour plus d'une demi-unité de travail.
- 13.14 L'Employeur convient de fournir sans frais et de remplacer après usure, à tous les employés régis par la présente convention les gants, souliers (1 fois par année), chemises et pantalons, de même que les protecteurs d'oreilles.
- 13.15 Si une clause ou une partie de clause de la présente convention est ou devient en contravention avec une loi, ladite clause ou ladite partie de telle clause en contravention avec telle loi sera annulée sans affecter les autres dispositions de la présente convention.
- 13.16 La présente convention ne peut en aucune façon être annulée ou déclarée inexistante et nulle par le fait qu'après sa signature, une partie d'icelle soit rendue inopérante ou illégale par suite de l'existence ou de l'adoption d'une loi contraire.

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the date 1/17/78.

13.17

Toutes les clauses de la convention collective et les lettres d'entente qui s'y rattachent qui ne sont pas spécifiquement changées ou amendées dans les appendices:

- E) Mécaniciens machinistes;
- F) Imprimerie commerciale;
- G) Chaufferie;

s'appliquent à l'intérieur de chaque appendice comme si elles y étaient reproduites "mutadis mutandis" avec les changements qui s'imposent.

CA 1/78
R.

Article 14 - DUREE DE LA CONVENTION

- 14.01 Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et l'Union, ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 14.02 La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1978 et le demeure jusqu'au 30 avril 1981 inclusivement.
- 14.03 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître à l'autre par écrit son intention de ce faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.
- 14.04 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention, s'il y a lieu, l'Employeur et l'Union consentent à appliquer dans l'intérim les dispositions établies par la présente convention, le tout sous réserve des droits respectifs de chacune des parties: l'Employeur et l'Union.

Les parties, l'Employeur et l'Union, dûment représentées par leurs mandataires respectifs, ont apposé leur signature aux présentes ce: *4 mai 1978.*

La présente convention a été conclue avec le consentement et l'approbation de l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques laquelle se charge de garantir l'application des conditions énoncées ci-dessus. Cependant, l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques n'assumera aucune responsabilité pour toute grève ou infraction à cette convention, à moins que ladite Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques autorise, sanctionne ou participe activement à telle grève ou à telle infraction à cette convention.

Par: _____

LA PRESSE, LTEE

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

Par: _____

L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, LOCAL N-41

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

APPENDICE "A"

Formule d'autorisation de retenues de cotisations syndicales sur la paye

Nom de l'employé _____
(LETTRES MOULEES)

Adresse de l'employé _____

Je, _____, soussigné, requiers et autorise mon Employeur, LA PRESSE, L'ETEE, à retenir sur mon salaire le montant de mes cotisations syndicales, telles que fixées par mon Union, de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41.

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

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

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

Signature de l'employé

Témoins: _____
Représentant syndical

Représentant patronal

Date: _____

[Handwritten signature and date]
3/5/76

SALAIRES POUR LES ANNEES 1977 - 1978 - 1979 - 1980

1. Tous les pressiers, mécaniciens et mécaniciens-machinistes assujettis à la présente convention recevront les augmentations de salaire suivantes:
 - a) pour l'année 77, à compter du 1er janvier une augmentation de \$19.24 par semaine;
 - b) pour l'année 78, à compter du 1er janvier une augmentation de \$20.38 par semaine;
 - c) pour l'année 79, à compter du 1er janvier une augmentation de \$40.00 par semaine;
 - d) pour l'année 79, à compter du 1er juillet une augmentation de \$5.00 par semaine;
 - e) pour l'année 80, à compter du 1er janvier une augmentation de \$20.00 par semaine;
 - f) pour l'année 80, à compter du 1er juillet une augmentation de \$25.00 par semaine.
 - g) pour l'année 80, à compter du 1er octobre une augmentation de \$10.00 par semaine.

 2. Les aides-pressiers (manutenteurs de papier) recevront les augmentations de salaire suivantes:
 - a) pour l'année 77, à compter du 1er janvier une augmentation de \$16.73 par semaine;
 - b) pour l'année 78, à compter du 1er janvier une augmentation de \$17.73 par semaine;
 - c) pour l'année 79, à compter du 1er janvier une augmentation de \$52.94 par semaine;
 - d) pour l'année 79, à compter du 1er juillet une augmentation de \$4.49 par semaine;
 - e) pour l'année 80, à compter du 1er janvier une augmentation de \$18.01 par semaine;
 - f) pour l'année 80, à compter du 1er juillet une augmentation de \$22.50 par semaine.
 - g) pour l'année 80, à compter du 1er octobre une augmentation de \$10.00 par semaine.

 3. Les essayeurs recevront les augmentations de salaire suivantes:
 - a) pour l'année 77, à compter du 1er janvier une augmentation de \$12.16 par semaine;
 - b) pour l'année 78, à compter du 1er janvier une augmentation de \$12.50 par semaine;
 - c) pour l'année 79, à compter du 1er janvier une augmentation de \$40.00 par semaine;
 - d) pour l'année 79, à compter du 1er juillet une augmentation de \$10.34 par semaine;
 - e) pour l'année 80, à compter du 1er janvier une augmentation de \$15.00 par semaine;
 - f) pour l'année 80, à compter du 1er juillet une augmentation de \$30.00 par semaine.
 - g) pour l'année 80, à compter du 1er octobre une augmentation de \$10.00 par semaine.
- ER*
3/5/78

c) ESSUYEUR

<u>(1977)</u>	<u>Salaires</u>	<u>Heures</u>	<u>Taux horaire</u>
JOUR	\$207.16	35	5.919

(1978)

JOUR	219.66	35	6.276
------	--------	----	-------

(1979) 1er janvier

JOUR	259.66	30	8.655
------	--------	----	-------

(1979) 1er juillet

JOUR	270.00	28	9.643
------	--------	----	-------

(1980) 1er janvier

JOUR	285.00	28	10.178
------	--------	----	--------

(1980) 1er juillet

JOUR	315.00	28	11.25
------	--------	----	-------

(1980) 1er octobre

JOUR	325.00	28	11.607
------	--------	----	--------

5. a) Hommes en charge et assistants

Homme en charge: une prime de 15% sera ajoutée au salaire hebdomadaire de base.

Assistants-homme en charge: une prime de 9½% sera ajoutée au salaire hebdomadaire de base.

b) Lorsqu'un employé est appelé à remplacer temporairement (homme en charge ou assistant), la prime s'applique mais elle n'est pas intégrée au salaire.

[Signature]
3/2/78

6. Primes:

1977

Nuit: \$ 9.00 par semaine

Chevauchement: \$15.00 par semaine

1978

Nuit: \$14.00 par semaine

Chevauchement: \$20.00 par semaine

1979-1980

Nuit : Cinq pour cent (5%) de plus que le salaire hebdomadaire de jour réparti sur le taux horaire.

Chevauchement : Cinq pour cent (5%) de plus que le salaire hebdomadaire de jour plus un montant de six dollars (\$6.00) par semaine réparti sur le taux horaire.

Ces primes sont intégrées aux salaires de l'année correspondante.

7. Primes:

Préposé au mélange de l'encre: huit dollars (\$8.00) par semaine ou proportionnel.

8. Prime de transport:

Cinq dollars (\$5.00) en 1978
Six dollars (\$6.00) en 1979-1980.

[Handwritten signature]
3/5/78

APPENDICE "B-1"

Tous les mécaniciens-machinistes assujettis à l'appendice "E" de la présente convention recevront les salaires suivants:

MECANICIEN-MACHINISTE (maintenance)

<u>(1977)</u>	<u>Salaires</u>	<u>Heures</u>	<u>Taux horaire</u>
JOUR	\$339.89	35	9.711
<u>(1978)</u>			
JOUR	360.27	35	10.293
<u>(1979) 1er janvier</u>			
JOUR	400.27	30	13.342
<u>(1979) 1er juillet</u>			
JOUR	405.27	30	13.509
<u>(1980) 1er janvier</u>			
JOUR	425.27	30	14.175
<u>(1980) 1er juillet</u>			
JOUR	450.27	30	15.01
<u>(1980) 1er octobre</u>			
JOUR	460.27	30	15.342

[Handwritten signatures and initials]

APPENDICE "B-2"

Tous les employés assujettis à l'appendice "G" de la présente convention recevront les salaires suivants:

A) MECANICIEN EN CHARGE

<u>(1977)</u>	<u>Salaires</u>	<u>Heures</u>	<u>Taux horaire</u>
JOUR	\$284.08	40	7.102
<u>(1978)</u>			
JOUR	301.12	40	7.528
<u>(1979) 1er janvier</u>			
JOUR	361.25	32	11.289
<u>(1979) 1er juillet</u>			
JOUR	365.74	32	11.429
<u>(1980) 1er janvier</u>			
JOUR	383.75	32	11.992
<u>(1980) 1er juillet</u>			
JOUR	406.25	32	12.695
<u>(1980) 1er octobre</u>			
JOUR	416.25	32	13.007

[Handwritten signature]
3/5/78

APPENDICE "B-2" (suite)

B) MECANICIEN EN SECOND (cl. 5 & 5D)

<u>(1977)</u>	<u>Salaires</u>	<u>Heures</u>	<u>Taux horaire</u>
JOUR	\$246.98	40	6.175
 <u>(1978)</u>			
JOUR	261.80	40	6.545
 <u>(1979) 1er janvier</u>			
JOUR	326.25	32	10.195
 <u>(1979) 1er juillet</u>			
JOUR	330.74	32	10.335
 <u>(1980) 1er janvier</u>			
JOUR	348.75	32	10.898
 <u>(1980) 1er juillet</u>			
JOUR	371.25	32	11.601
 <u>(1980) 1er octobre</u>			
JOUR	381.25	32	11.914

C) PRIME DE ROTATION POUR LES MECANICIENS DE MACHINES-FIXES:

1977	- soir -	\$ 9.00 par semaine
	- nuit -	\$15.00 par semaine
1978		\$11.33 par semaine
01-01-1979		\$13.70 par semaine
01-07-1979		\$13.86 par semaine
01-01-1980		\$14.45 par semaine
01-07-1980		\$15.20 par semaine

Cette prime est intégrée au salaire de l'année correspondante.


[Signature] 01/07/78

APPENDICE "B-3"

Tous les employés assujettis à l'appendice "F" de la présente convention recevront les salaires suivants:

<u>(1977)</u>	<u>Salaires</u>	<u>Heures</u>	<u>Taux horaire</u>
JOUR	\$283.44	35	8.098
 <u>(1978)</u>			
JOUR	300.45	35	8.584
 <u>(1979) 1er janvier</u>			
JOUR	340.45	30	11.348
 <u>(1979) 1er juillet</u>			
JOUR	345.45	30	11.515
 <u>(1980) 1er janvier</u>			
JOUR	370.00	30	12.333
 <u>(1980) 1er juillet</u>			
JOUR	410.00	30	13.666
 <u>(1980) 1er octobre</u>			
JOUR	420.00	30	14.00

La prime de compagnon en charge (Imprimerie commerciale) est de \$35.00 par semaine pour 1978-79-80, et est intégrée au salaire de l'année correspondante.


 8/5/78

4. Les employés ci-après mentionnés reçoivent donc pendant la durée de la présente convention les taux et salaires suivants:

A) PRESSIER ET MECANICIEN

<u>(1977)</u>	<u>Salaires</u>	<u>Heures</u>	<u>Taux horaire</u>
JOUR	\$339.89	35	9.711
NUIT	348.89	32.5	10.735
CHEV.	354.89	32.5	10.92

(1978)

JOUR	360.27	35	10.293
NUIT	374.27	32.5	11.516
CHEV.	380.27	32.5	11.70

(1979) 1er janvier

JOUR	400.27	30	13.342
NUIT	420.28	28	15.01
CHEV.	426.28	28	15.224

(1979) 1er juillet

JOUR	405.27	28	14.474
NUIT	425.53	28	15.198
CHEV.	431.53	28	15.412

(1980) 1er janvier

JOUR	425.27	28	15.188
NUIT	446.53	28	15.947
CHEV.	452.53	28	16.162

(1980) 1er juillet

JOUR	450.27	28	16.081
NUIT	472.78	28	16.885
CHEV.	478.78	28	17.10

(1980) 1er octobre

JOUR	460.27	28	16.438
NUIT	483.28	28	17.26
CHEV.	489.28	28	17.474

B) AIDE-PRESSIER

<u>(1977)</u>	<u>Salaires</u>	<u>Heures</u>	<u>Taux horaire</u>
JOUR	\$295.58	35	8.445
NUIT	304.58	32.5	9.371
CHEV.	310.58	32.5	9.556

(1978)

JOUR	313.31	35	8.952
NUIT	327.31	32.5	10.071
CHEV.	333.31	32.5	10.255

(1979) 1er janvier

JOUR	366.25	30	12.208
NUIT	384.56	28	13.734
CHEV.	390.56	28	13.948

(1979) 1er juillet

JOUR	370.74	28	13.241
NUIT	389.28	28	13.903
CHEV.	395.28	28	14.117

(1980) 1er janvier

JOUR	388.75	28	13.884
NUIT	408.19	28	14.578
CHEV.	414.19	28	14.792

(1980) 1er juillet

JOUR	411.25	28	14.687
NUIT	431.81	28	15.421
CHEV.	437.81	28	15.636

(1980) 1er octobre

JOUR	421.25	28	15.044
NUIT	442.31	28	15.796
CHEV.	448.31	28	16.011

[Handwritten signature and date]
3.5.78

APPENDICE "B-1" suite

Primes:

1978

Nuit: \$14.00 par semaine

Chevauchement: \$20.00 par semaine

1979-1980

Nuit : Cinq pour cent (5%) de plus que le salaire hebdomadaire de jour réparti sur le taux horaire.

Chevauchement : Cinq pour cent (5%) de plus que le salaire hebdomadaire de jour plus un montant de six dollars (\$6.00) par semaine réparti sur le taux horaire.

Ces primes sont intégrées aux salaires de l'année correspondante.

Prime de transport:

Cinq dollars (\$5.00) en 1978

Six dollars (\$6.00) en 1979-1980.

[Signature]
3/1/78

APPENDICE "C"

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

LOCAL N-41

FORMULE DE GRIEF

Date _____

Nom _____

Adresse _____

Département _____

Nature du grief _____

Correctif demandé _____

No. de la clause appliquée _____

Signature M.C. _____

CR

2/1/75

APPENDICE "D"

ANCIENNETE DE SECTION

DE L'ATELIER DES PRESSES

PRESSIERS

Godin, Hermès
Baigné, Roland
Marion, Claude
Lebeau, Claude
Simard, Jean-Paul
Delorme, Gilles
Gariépy, Yves
Gaulin, Raymond
Martineau, Réal
Chevrier, Jean
Labrèche, Jean-Guy
Paquette, Jean-Guy
Champagne, Serge
Desmarceaux, Gilles
Garneau, Pierre
Tremblay, Gérald
St-Denis, André
Turnbloom, Gilles
Mayer, Jacques
Brodeur, Richard
Hervé, Ronald
Bruncau, Jean-Paul
Nantel, André
Decoste, Jean-Claude
Gibeau, Roger
Légaré, Robert
Durand, Serge
Petit, Jacques
Leroux, Jean-Yves
Séguin, Jean
Lefrançois, Jean-Maurice
Doran, André
Godin, René
Rodrigue, Pierre
Labelle, Marcel
Gauthier, Fernand
Crochetière, Georges
Poitras, Hervé
Brillon, Jean-Paul
Laporte, Yvon
Dupuis, Armand
Gauthier, Roger
Cousineau, Mario
Cholette, Gilbert
Delfausse, Jean-Paul
Mercier, Normand
Larose, Daniel
Desautels, Denis
Desmarais, Pierre-Yves
Lafontaine, Jean

PRESSIERS
(suite)

St-Onge, Roger
Denis, R.
Cléroux, Maurice
Gladu, Marcel
Filion, N.
Valiquette, Claude
Mignault, R.
Lavigne, R.
Amoroso, Jos
Marquette, G.
Archambault, K.
Vachon, Gaétan
Leclair, Raoul
Forget, Y.
Bougie, Michel
Taylor, David
Martin, G.
Charbonneau, R.
Gagnon, Richard
Dussault, C.
Beauchamps, G.
Myles, H.
Gagnon, G.
Marchionni, G.
Doré, L.
Boyte, J.
Bardou, P.
Bélisle, R.
Champagne, L.
Nantel, J.-J.
Gagnon, A.
Majeu, R.
Delorme, François

MECANICIENS

Gauthier, Robert
St-Germain, Réal
Messier, C.
Sevigny, H.-P.
Lebeau, Jean-Guy

ESSUYEURS

Bouchard, Marcel
Bissonnette, Robert

ESSUYEURS
(suite)

Gladu, G.
Maisonneuve, Denis

MANUTENTEURS

Payette, Robert
Godin, Adalbert
Richard, Robert
Cloutier, Hervé
Chapleau, René
Deschalets, Pierre
Cloutier, Denis
Bélair, René
Damien, Marcel
Renaud, Gilles
Boucher, Gilles
Méthot, René
Gagnon, Jean-Louis
Robinson, Jean-Guy
Sauvageau, Jacques
Richard, Denis
Larosée, Yvon
Fournier, Honoré
Davies, R.
Brouillard, A.
Plante, Michel
Marchitello, V.
Lecompte, D.
Godin, Gilbert
Tremblay, Michel
Constentineau, H.-P.
Marion, R.

R. 2/5/78
[Signature]

APPENDICE "E"

MECANICIENS-MACHINISTES

Les employés travaillant à titre de mécaniciens-machinistes sont couverts par la présente convention à l'exception des articles ou alinéas spécifiquement mentionnés ci-dessous:

Alinéas 1.01 et 1.02 b) de l'article 1
Alinéas 1A.04, 1A.05 et 1A.07 de l'article 1A
Les articles 2, 2A, 4.04, 4.05
L'alinéa 7.02 de l'article 7
Les articles 8 et 8A au complet
L'alinéa 9.04 de l'article 9
Alinéas 10.06 et 10.15 de l'article 10
L'Appendice "B"

Les lettres d'entente intitulées:

- Publication 7 jours.
- Polyvalence.
- Heures du samedi.

- Réception du papier journal.
- Apprentis.

- Pressiers et assistants en charge.
- Préposés aux uniformes.
- Publication du journal La Presse le samedi.
- Impressions du Montréal-Matin et son édition Le Dimanche.

Par ailleurs les données particulières suivantes s'appliquent à ces employés.

ARTICLE 1 Reconnaissance syndicale

- 1.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41, a dûment été accréditée par le Commissaire-enquêteur le 19 mars 1975 comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par l'accréditation.
- 1A.04 et Advenant le fait qu'un employé de l'Imprimerie Commerciale
1A.05 soit élu maître de chapelle ou assistant à la chapelle de La Presse du local N-41, il bénéficiera des dispositions prévues à 1A.04 et 1A.05 de la convention des pressiers.
- 1A.07, 12 Concernant les différents comités, les dispositions définies en 13.01
13.01 lettre d'entente s'appliquent.

ARTICLE 2: Juridiction

- 2.01 La juridiction de l'Union dans la présente convention est limitée à l'unité de négociation définie par le Commissaire-enquêteur, le 19 mars 1975, et qui se lit comme suit:

"Tous les mécaniciens-machinistes du Service des Immeubles, salariés au sens du code du travail à l'emploi de La Presse, Ltée, à l'établissement situé au 7 ouest, St-Jacques, Montréal."



2.02

Conformément à la clause 2.01, la juridiction de l'Union dans le présent appendice s'applique aux mécaniciens-machinistes du service des Immeubles ainsi qu'aux travaux ci-dessous mentionnés:

La soudure et tout ce qui s'y rattache, des pièces mécaniques ou métalliques des services concernés soit: Immeubles, Photogravure, Fabrication des plaques, Imprimerie commerciale.

La réparation et l'entretien des parties métalliques des boîtes à papier rebuts et des plate-formes de transport.

La réparation et l'entretien mécanique de l'équipement des services concernés soit: Immeubles, Photogravure, Fabrication des plaques, Imprimerie commerciale.

L'entretien et la réparation de l'équipement pneumatique de la section chaufferie du service des Immeubles.

Exception faite cependant de la vérification, réparation et entretien mécanique requis par le respect des contrats et garanties attachés à l'équipement susmentionné ou encore qui nécessite une expertise particulière.

ARTICLE 2A Effectif minimum

2A.01 Pendant la durée de la présente convention, les effectifs seront de deux (2) mécaniciens-machinistes.

8 et 8A Les heures de travail et le temps supplémentaire des employés assujettis au présent appendice sont régis par les données spécifiques couvrant les articles 8 et 8A de l'appendice "G".

ARTICLE 9 : Echelles de salaire

9.04 Les employés assujettis au présent appendice reçoivent, pendant la durée de la présente convention, les salaires apparaissant à l'appendice "B-1" de la présente convention.

Handwritten signature and date: 7/21/78

APPENDICE "F"

IMPRIMERIE COMMERCIALE

Les employés travaillant dans les ateliers de l'imprimerie commerciale, section particulière à l'intérieur du service des Finances, division des achats, sont couverts par la présente convention à l'exception des articles, alinéas, "appendice ou lettres d'entente spécifiquement mentionnés ci-dessous."

Alinéas 1.01 et 1.02 a et b de l'article 1

Alinéas 1A.04, 1A.05 et 1A.07 de l'article 1A.

Les articles 2, 2A, 4.04, 4.05 - 2e alinéa, 5.01, 5.02, 5.11, 5.12, 5.15, 6.01, 6.06, 7.02, 8.02 a, b, c, d, e, 8.05 b et 8.06

Les alinéas 9.01 b) et 9.04

L'alinéa 10.15

L'alinéa 13.14 de l'article 13

L'appendice "B"

Les lettres d'entente intitulées:

- Publication 7 jours.
- Polyvalence.
- Heures du samedi.

- Réception du papier journal.
- Poinçonnage.
- Apprentis

- Pressiers et assistants en charge.
- Préposés aux uniformes.
- Publication du journal La Presse le samedi.
- Impression du Montréal-Matin et son édition Le Dimanche.

Par ailleurs les données particulières suivantes s'appliquent à ces employés.

ARTICLE 1: Reconnaissance syndicale

1.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union a dûment été accréditée par le Commissaire-enquêteur le 24 mai 1977 comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par l'accréditation.

1.02 L'Employeur s'engage à n'employer, dans son atelier de l'imprimerie commerciale, que des membres en règle de l'Union y compris le contremaître et ses assistants. Le surintendant pourra ou non faire partie de l'Union.

1A.04 et 1A.05 Advenant le fait qu'un employé de l'Imprimerie Commerciale soit élu maître de chapelle ou assistant à la chapelle de La Presse du local N-41, il bénéficiera des dispositions prévues à 1A.04 et 1A.05 de la convention des pressiers.

1A.07, 12 et 13.01 Concernant les différents comités, les dispositions définies en lettre d'entente s'appliquent.

ARTICLE 2: Juridiction

2.01 La juridiction de l'Union dans la présente convention est limitée à l'unité de négociation définie par le Commissaire-enquêteur, le 24 mai 1977, et elle se lit comme suit:

"Les salariés travaillant au service de l'imprimerie commerciale salariés au sens du Code du Travail." *

2.02

Conformément à la clause 2.01, la juridiction de l'Union dans la présente convention s'applique à tous les employés couverts par ce contrat incluant tous les pressiers, les apprentis et les assistants qui dirigent ou assistent au fonctionnement des presses d'imprimerie à héliogravure, "offset" et typographiques et de toutes les autres presses appartenant à l'Employeur, sans égard à la méthode ou au procédé d'imprimerie utilisé dans les ateliers d'imprimerie commerciale. De plus, l'Employeur reconnaît l'Union comme étant l'agent négociateur exclusif pour tous ses employés travaillant dans les ateliers de l'imprimerie commerciale à la préparation des plaques d' "offset", incluant mais n'étant pas limité à la camera, chambre noire, montage (stripping), "lay out", "etching", "dot etching", "opaquing" et fabrication des plaques d' "offset".

ARTICLE 2A : Effectif minimum

- 2A.01 Pendant la durée de la présente convention, le nombre minimum de positions régulières excluant le contremaître et les assistants contremaîtres sera le suivant:
Compagnons pressiers: 2
- 2A.02 Le surintendant, le contremaître, les assistants-contremaîtres et les apprentis ne sont pas inclus dans le nombre prévu à l'article 2A.01 et ne font pas partie des effectifs.

ARTICLE 3 : Droits de gérance

- 3.04 Pour les fins des employés couverts par cet appendice exclusivement, la personne désignée, par écrit, par l'Employeur pour agir en autorité dans les ateliers de l'imprimerie commerciale est considérée comme étant le contremaître, mais n'est pas tenue d'être membre en règle du Syndicat à moins qu'au moment de sa désignation il ne le soit déjà.

ARTICLE 5 : Apprentis

- 5.01 Dans l'éventualité où des apprentis seraient embauchés aux ateliers de l'imprimerie commerciale, il y aura régime d'apprentissage.
- 5.02 Le nombre d'apprentis est gouverné par les proportions maximales ci-après:
1 apprenti par 6 compagnons.
- 5.11 Le taux minimal des salaires des apprentis pressiers sera en proportion du taux de salaire du compagnon pressier de jour comme suit:

	<u>1er six mois</u>	<u>2e six mois</u>
Première année	60%	65%
Deuxième année	70%	75%
Troisième année	80%	85%
Quatrième année	90%	95%

5.15

Si l'Union n'a pas de compagnon de disponible, avant d'embaucher un compagnon venant de l'extérieur l'Employeur doit permettre à tout apprenti pressier de trois ans et demi (3½) et plus, d'être promu au rang de compagnon si le comité d'apprentissage le permet.

ARTICLE 6 : Ancienneté

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

- a) l'ancienneté générale signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la présente convention;
- b) l'ancienneté de section signifie:
 1. le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans une section de l'imprimerie commerciale. Le rang est déterminé par le premier jour de travail enregistré par ledit employé chez l'Employeur dans ladite section, et se maintient tant que ledit employé demeure l'employé de l'Employeur dans l'imprimerie commerciale;
 2. pour les fins des présentes, les sections sont les suivantes:
 - compagnon-pressier
 - apprenti-pressier

6.06 Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'entrée. Chaque année, au 31 décembre, l'Employeur remet à l'Union une liste mise à jour de tous les employés assujettis à la présente convention, à son service et comprenant l'ancienneté générale et l'ancienneté de section de chacun d'eux. La liste d'ancienneté de section est celle qui apparaît à l'appendice "K" de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 7 : Promotion, rétrogradation, réduction et rappel du personnel

7.02 Si l'Employeur décide d'installer dans les ateliers de l'imprimerie commerciale, de l'équipement additionnel non prévu dans cette convention en date de la signature, il avisera l'Union au moins cent vingt (120) jours à l'avance. Le nombre d'employés requis est désigné par l'Employeur pour une période d'essai de trente (30) jours. A la fin de cette période l'Employeur et le Syndicat établiront l'effectif de façon permanente après entente mutuelle. A défaut d'entente dans les quinze (15) jours suivant la fin de cette période, le Syndicat pourra loger un grief.

- 8.02 a) Quatre (4) unités de travail de huit heures trois quarts (8 $\frac{3}{4}$ h) chacune, formant un total de trente-cinq (35) heures, constituent la semaine de travail régulière de l'équipe de jour pour l'année 1978.
- b) Quatre (4) unités de travail de sept heures et demi (7 $\frac{1}{2}$ h) chacune, formant une total de trente (30) heures, constituent la semaine de travail régulière de l'équipe de jour à compter du premier (1er) janvier 1979.


Handwritten signature and date:
C. D. / 25/1/78

ARTICLE 9 : Echelles de salaire

9.04 Les employés assujettis à la présente convention reçoivent, pendant la durée de la présente convention, les salaires apparaissant à l'appendice "B-3" de la présente convention.

ARTICLE 13 : Dispositions générales

13.14 L'Employeur convient de fournir sans frais et de remplacer après usure, à tous les employés régis par la présente appendice les gants, souliers (1 fois par année), sareaux, de même que les protecteurs d'oreilles.

CAH 21578


APPENDICE "G"

CHAUFFERIE

Les employés travaillant dans la section chaufferie, sont couverts par la présente convention à l'exception des articles ou alinéas spécifiquement mentionnés ci-dessous:

Alinéas 1.01 et 1.02 b) de l'article 1
Alinéas 1A.04, 1A.05 et 1A.07 de l'article 1A
Les articles 2, 2A, 4.04, 4.05, 5.01, 5.02, 5.04, 5.05,
5.07, 5.08, 5.11, 5.12, 5.13, 5.15, 6, 8 et 8A au complet.
L'alinéa 7.02 de l'article 7
L'alinéa 9.04 de l'article 9
Alinéas 10.06 et 10.15 de l'article 10
L'Appendice "B"
Les lettres d'entente intitulées:

- Publication 7 jours.
- Polyvalence
- Heures du samedi.

- Réception du papier journal.
- Apprentis.

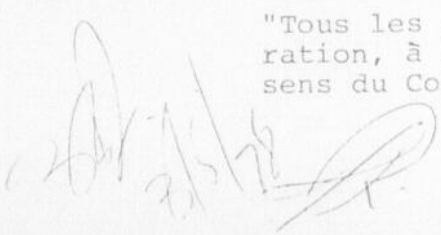
- Pressiers et assistants en charge.
- Préposés aux uniformes.
- Publication du journal La Presse le samedi.
- Impression du Montréal-Matin et son édition Le Dimanche.

Par ailleurs les données particulières suivantes s'appliquent à ces employés.

ARTICLE 1: Reconnaissance syndicale

- 1.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques local N-41 a dûment été accréditée par le Commissaire enquêteur le 18 mai 1977 comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par l'accréditation.
- 1A.04 et 1A.05 Advenant le fait qu'un employé de la section chaufferie soit élu maître de chapelle ou assistant à la chapelle de La Presse du local N-41, il bénéficiera des dispositions prévues à 1A.04 et 1A.05 de la convention des pressiers.
- 1A.07, 12. et 13.01 Concernant les différents comités, les dispositions définies à la lettre d'entente s'appliquent.

ARTICLE 2: Juridiction

- 2.01 La juridiction de l'Union dans la présente convention est limitée à l'unité de négociation définie par le Commissaire-enquêteur, le 18 mai 1977, et qui se lit comme suit:
"Tous les employés travaillant au chauffage, à la réfrigération, à la ventilation et l'air comprimé salariés au sens du Code du Travail."
- 

2.02 Les employés assujettis à la présente convention travaillant aux installations de chauffage, de réfrigération, de ventilation et d'air comprimé se divisent en deux groupes:

1. Mécaniciens de machines fixes en charge des relèves;
2. Mécaniciens de machines fixes en second.

2.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les mots qui suivent ont la signification ci-après indiquée:

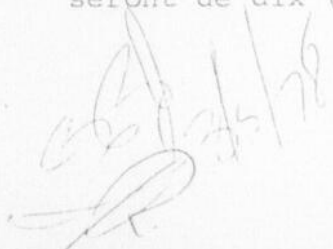
- a) "fonction" signifie l'ensemble des activités, occupations et travaux qui doivent être exécutés pour constituer chacune des charges mentionnées à l'alinéa 2.02.
- b) "poste" signifie la localisation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'alinéa 2.02 du présent appendice.
- c) Les mots "mécaniciens de machines fixes" désignent toute personne qui dirige ou surveille le fonctionnement d'une machine fixe ou voit à son entretien ou à sa vérification.

Les items suivants dépendront de la section des mécaniciens de machines fixes:

- a) les chaudières à vapeur;
- b) les moteurs à vapeur;
- c) les moteurs fixes à combustion interne de plus de vingt-cinq (25) chevaux-vapeur mécaniques;
- d) les appareils frigorifiques actionnés par les moteurs d'une puissance totale excédant vingt-cinq (25) chevaux vapeur mécaniques;
- e) la tuyauterie et les accessoires servant aux machines ci-dessus;
- f) les compresseurs à air;
- g) les contrôles pneumatiques servant aux systèmes mentionnés;
- h) les pompes à chauffage et à eau de condensation;
- i) les systèmes de filtres des systèmes de réfrigération, ventilation et chauffage;
- j) entretien et opération des systèmes à incendie dans les édifices;
- k) entretien et inspection des extincteurs d'incendie à eau;
- l) inspections des extincteurs d'incendie à produits chimiques;
- m) le poinçonnage pour les fins de leurs fonctions.

ARTICLE 2A Effectif minimum

2A.01 Pendant la durée de la présente convention, les effectifs seront de dix (10) mécaniciens de machines fixes.

Handwritten signature and date, possibly "C. D. 7/5/78".

ARTICLE 5: Apprentis

- 5.01 Dans l'éventualité où des apprentis seraient embauchés à la section chaufferie, il y aura régime d'apprentissage.
- 5.02 Le nombre d'apprentis est gouverné par les proportions maximales ci-après:
1 apprenti par 5 compagnons
- 5.04 Un comité conjoint d'apprentissage comprenant un nombre égal de trois (3) représentants de l'Union et de trois (3) représentants 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 assurera le contrôle et le choix des apprentis et sera investi des pouvoirs et de l'autorité lui permettant d'interpréter et de mettre en vigueur toutes les conditions comprises dans ces stipulations tout en se conformant d'abord à la loi et aux règlements concernant les mécaniciens de machines fixes. 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 12 et éventuellement à un arbitre et la décision de tel arbitre sera finale et liera les deux parties.
- 5.07 Les apprentis qui seront enregistrés à l'Union compléteront un apprentissage tel que défini par la loi et les règlements concernant les mécaniciens de machines fixes avant d'être admis comme membres compagnons de l'Union.
- 5.08 Le contremaître et le maître de chapelle doivent voir à ce que les apprentis aient toute opportunité d'apprendre leur métier, conformément au programme de formation établi par le comité conjoint d'apprentissage ou la loi et les règlements concernant les mécaniciens de machines fixes.
- 5.11 Le taux minimum des salaires des apprentis-mécaniciens de machines fixes sera en proportion du taux du salaire du compagnon-mécanicien de machines fixes comme suit:
- | | |
|------------------|------|
| 4 premiers mois: | 75% |
| par la suite : | 100% |

Handwritten signature and date: 25/5/78

ARTICLE 6: Ancienneté

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

- a) l'ancienneté générale signifie la durée totale des services d'un employé, depuis sa dernière date d'entrée chez l'Employeur;
- b) l'ancienneté de section signifie la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée dans la section soumise à la présente convention.

- 6.02
- a) L'ancienneté générale n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la présente convention. Dans tous les autres cas, l'ancienneté de section a des applications spécifiques prévues ailleurs dans la présente convention.
 - b) L'ancienneté de section, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention s'applique aux fins suivantes; la réclamation du travail avec les nouvelles équipes, les nouvelles heures de commencement du travail, les nouveaux jours de congé, le choix dans la cédule de vacances, le changement d'effectif du personnel et le choix pour toute promotion de mécanicien en charge ou de tout autre poste similaire, si le candidat répond aux qualifications requises.
 - c) L'ancienneté de section accordera une fois par année, au 15 janvier, pour application au 1er octobre suivant, mais pour une année complète, le choix des heures de travail, le choix d'équipe et des jours de congés ou de changement dans l'effectif du personnel.

6.03 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 maladie industrielle;
- f) les congés avec solde remboursée ou non (tels qu'absences pour activités syndicales telles que prévues en....
- g) toute autre absence ou congé sans solde autorisé par l'Employeur et n'excédant pas trois (3) mois.

6.04 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 l'absence ou congé sans solde autorisé par l'Employeur et excédant trois (3) mois;
- c) pendant toute période d'absence en maladie excédant vingt-quatre (24) mois.

[Handwritten signature and date]
7/5/78

6.05

Le droit d'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son travail;
- b) lorsqu'un employé est congédié pour cause;
- c) lorsque l'employé mis à pied ne se présente pas au travail, lorsque rappelé, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, à moins qu'il n'ait obtenu un délai supplémentaire de l'Employeur; copie de l'avis de rappel est ransmise à l'Union.

6.06

La reconnaissance d'un certain nombre d'années d'expérience à un nouvel employé n'affecte en aucune façon l'établissement de l'ancienneté telle que déterminée dans le présent article.

Avant de bénéficier de ses droits d'ancienneté, tout nouvel employé doit subir une période d'essai tel que prévu à la clause 4.02. A l'expiration de cette période d'essai, l'ancienneté se compte avec effet rétroactif à la date de son embauchage.

Les employés congédiés ou mis à pied pendant la période d'essai ne peuvent à ce titre formuler un grief.

6.08

Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'entrée. Chaque année, au 1er décembre, l'Employeur remet à l'Union une liste mise à jour de tous les employés assujettis à la présente convention, à son service, et comprenant l'ancienneté générale et l'ancienneté de section de chacun d'eux. La liste d'ancienneté de section est celle qui apparaît à l'appendice "J" de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 7: Promotion, retrogradation, réduction et rappel du personnel:

7.02

Si l'Employeur décide d'installer dans la section chaufferie de l'équipement additionnel non prévu dans cette convention à la date de la signature, il avisera l'Union au moins cent vingt (120) jours à l'avance. Le nombre d'employés requis est désigné par l'Employeur pour une période d'essai de trente (30) jours. A la fin de cette période l'Employeur et le Syndicat établiront l'effectif de façon permanente après entente mutuelle. A défaut d'entente dans les quinze (15) jours suivant la fin de cette période, le Syndicat pourra loger un grief.

Article 8 - HEURES DE TRAVAIL

8.01

- a) Personne n'a le droit de quitter l'atelier durant les heures de travail sans la permission du contremaître ou de son représentant.
- b) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de créer, maintenir ou abolir une équipe de jour, des équipes de nuit ou des équipes de chevauchement.



- 8.02 a) Quatre (4) unités de travail de dix (10) heures chacune, formant un total de quarante (40) heures, constituent la semaine de travail régulière des mécaniciens de machines fixes pour l'année 1978.
- b) Quatre (4) unités de travail de huit (8) heures chacune, formant un total de trente-deux (32) heures, constituent la semaine de travail régulière des mécaniciens de machines fixes à compter du premier (1er) janvier 1979.
- c) Quatre (4) unités de travail de huit heures et trois quarts (8 $\frac{3}{4}$ h) chacune, formant un total de trente-cinq (35) heures, constituent la semaine de travail régulière des employés affectés à l'équipe de maintenance pour l'année 1978.
- d) Quatre (4) unités de travail de sept (7) heures et demi (7 $\frac{1}{2}$ h) chacune, formant un total de trente (30) heures, constituent la semaine de travail régulière des employés affectés à l'équipe de maintenance à compter du premier (1er) janvier 1979.
- 8.03 a) Pour les besoins de la présente convention, ces quatre (4) unités de travail seront réparties sur les sept (7) jours de la semaine pour les employés mécaniciens de machines fixes affectés à l'opération.
- b) Pour les besoins de la présente convention, ces quatre (4) jours seront répartis sur les six (6) jours de la semaine, du lundi au samedi inclusivement, pour les employés affectés à la maintenance.
- 8.04 a) Le travail des équipes affectées à l'opération s'établit comme suit:
1. équipe de jour: entre huit heures (08h00) et seize heures (16h00).
 2. équipe de soir: entre seize heures (16h00) et vingt-quatre heures (24h00);
 3. équipe de nuit: entre minuit (00h00) et huit heures (08h00).
- b) Le travail de l'équipe de maintenance s'établira entre sept heures (07h00) et dix-huit heures (18h00).
- 8.05 Aucune équipe ne doit avoir moins d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le repas, déterminée au choix de l'Employeur. La période de repas des équipes affectées à l'opération fera partie des heures de travail.
- La période de repas des employés affectés à la maintenance ne fera pas partie des heures de travail.
- 8.06 La cédule des heures régulières, y compris les heures de repas, s'il y a lieu, des équipes de jour, de soir ou de nuit doit être affichée bien en vue dans l'atelier régi par la présente convention. L'Employeur peut changer ladite cédule et, dans tel cas, doit donner par écrit au maître de chapelle un avis de quatorze (14) jours de calendrier avant de donner effet à tel changement.

Cependant, cette même cédule de travail devra être en application pour une durée minimale d'un (1) mois.

A handwritten signature in dark ink, followed by the date '2/1/78' written in a similar style.

8.07 Tout employé régi par les présentes qui le désire peut se faire remplacer par un substitut si l'effectif minimum le requiert et l'employé substitut est rémunéré à taux simple, nonobstant la clause 8A.03.

8.08 L'Employeur a la responsabilité de contrôler l'heure d'arrivée au travail et celle du départ, de même que l'heure du début et de la fin de la période de repas des employés assujettis à la présente convention. Cependant, les employés ne peuvent être tenus de se soumettre à quelque système de signature ou de poinçon que ce soit destiné à enregistrer l'heure d'arrivée et de départ. Les employés pourront, à l'occasion, changer leur congé hebdomadaire, en autant que la cédule des heures de travail ne sera pas affectée et que le contremaître et le maître de chapelle soient consentants.

Article 8A - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8A.01 Le temps supplémentaire est défini comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail établies pour le jour, le soir ou la nuit. Ce temps doit être payé au taux du temps supplémentaire, lequel n'est pas moins que temps et demi pour les trois (3) premières heures de tel travail effectué immédiatement avant ou après son unité régulière de travail et temps double pour les heures suivantes; l'employé sera payé selon son taux de salaire horaire habituel.

8A.02 Sous réserve de l'application des dispositions des clauses 10.13 et 10.15, tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels est payé au taux de temps supplémentaire conformément à l'article 8A.01 pour une durée minimale d'une unité complète de travail en plus de la paye pour la fête.

8A.03 Tout travail exécuté durant la journée de congé hebdomadaire d'un employé sera rémunéré de la façon suivante:

- a) pour la cinquième (5e) unité, à temps et demi pour les heures régulières et temps double par la suite;
- b) pour la sixième (6e) unité, à temps et demi pour les trois (3) premières heures, la balance temps double;
- c) pour la septième (7e) unité, à temps double.

Pour les besoins de cet article, l'employé ne peut être rémunéré pour moins d'une (1) unité complète de travail.

L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41 fera tout en son possible pour fournir les compagnons en cinquième (5e) unité avant de céder des employés en sixième (6e) unité.

8A.04 L'employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du temps supplémentaire, à moins que l'Employeur n'ait pu trouver dans la section un employé pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où nul employé de la section n'est consentant, l'Employeur désignera l'employé le moins ancien dans la section pour faire ce travail.

- 8A.05 Tout le surtemps est payé au complet et les employés ne pourront prendre des congés pour compenser le surtemps.
- 8A.06 Tout employé requis de se présenter à l'ouvrage pour effectuer un travail spécial ou irrégulier, d'une durée inférieure à une demi-journée, reçoit une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail au taux en vigueur cette journée.
- 8A.07 L'Employeur convient de coopérer avec le maître de chapelle afin d'établir un système ayant pour objectif d'assurer une répartition équitable sur une base quotidienne du temps supplémentaire qui sera tenu à jour par le maître de chapelle ou une personne désignée par lui.
- 8A.08 L'employé appelé en surplus ou pour remplacer un autre employé sera payé pour la balance de l'unité de travail à compter de son arrivée sauf dans les cas prévus au paragraphe 4.04.
- 8A.09 Sauf pour les équipes affectées à l'opération:
1. Lorsqu'un employé travaille deux (2) heures ou plus en temps supplémentaire, il est accordé à cet employé quinze (15) minutes payées à temps supplémentaire pour se reposer et se restaurer, avant ou après ses heures régulières, au choix de l'employé.
 2. Lorsqu'un employé travaille cinq (5) heures ou plus en temps supplémentaire, il est accordé à cet employé une période de repos de trente (30) minutes payées à temps supplémentaire, laquelle est fixée par le contremaître, entre la troisième (3e) et la cinquième (5e) heure suivant le début de son travail en temps supplémentaire.
- 8A.10 Sauf pour les équipes affectées à l'opération, tout employé obligé de travailler durant sa période de repas recevra temps et demi pour la première demi-heure ainsi travaillée et, s'il est requis de travailler plus d'une demi-heure, il sera payé à temps double pour l'heure de repas en plus d'une demi-heure de repos durant la même unité, sinon, il recevra une demi-heure additionnelle à temps et demi.
- 9.04 Les employés assujettis à la présente convention reçoivent pendant sa durée les salaires apparaissant à l'appendice "B-2" de la présente convention.
- 10.06 Aucun employé ne pourra prendre plus de trois (3) semaines consécutives de vacances estivales. Les trois (3) semaines de vacances d'été seront prises entre le 1er juin et le 1er septembre et les vacances annuelles d'hiver entre le 1er septembre et le 30 mai.

ARTICLE 13: Dispositions générales

- 13.14 L'Employeur convient de fournir sans frais et de remplacer après usure à tous les employés régis par le présent appendice les gants, souliers, (1 fois par année) chemises et pantalons.

APPENDICE "G"

ANCIENNETE DE SECTION

ANCIENNETE GENERALE

ANCIENNETE DE SECTION
MECANICIEN EN CHARGE

ANCIENNETE DE SECTION
MECANICIEN EN SECONDE

Réal Lacroix	04-10-54	16-06-69	
Benoit Martin	20-05-57	20-03-68	
Louis Poirier	27-10-58	05-07-62	
Lucien Desjardins	13-02-61	13-02-61	
Léo Bertrand	05-01-63		05-01-63
Robert Lefebvre	30-05-69	31-08-70	
Pierre Provost	30-05-69		30-05-69
Rock Gagnon	29-04-74		29-04-74
Donald Deschenes	30-04-75		30-04-75
André Desmarais	16-10-75		16-10-75

AB
3/5/78
D.

ANNEXE "H"
PRESSIERS JOUR

4 groupes de 11 Rotation
1 groupe de 10

	D	L	M	M	J	V	S
11	-	-	-	X	X	X	X
11	-	-	-	X	X	X	X
11	-	X	X	-	-	X	X
11	-	X	X	X	-	-	X
10	-	X	X	X	X	-	-
<hr/>							
		32	32	43	32	33	44

MANUTENTEURS JOUR

4 groupes de 3 Rotation
1 groupe de 4

	D	L	M	M	J	V	S
3	-	-	-	X	X	X	X
3	-	-	-	X	X	X	X
3	-	X	X	-	-	X	X
3	-	X	X	X	-	-	X
4	-	X	X	X	X	-	-
<hr/>							
		10	10	13	10	9	12

MECANICIENS JOUR

3 groupes de 1 Rotation

	D	L	M	M	J	V	S
1	-	-	-	X	X	X	X
1	-	X	X	-	-	X	X
1	-	X	X	X	X	-	-
<hr/>							
		2	2	2	2	2	2

[Handwritten signatures and notes]

ESSUYEURS

2 groupes de 2 Rotation

	D	L	M	M	J	V	S
2	-	X	X	X	X	-	-
2	-	-	X	X	X	X	-

2	4	4	4	2
---	---	---	---	---

PRESSIERS NUIT

3 groupes de 7 Rotation

	D	L	M	M	J	V	S
7	-	-	X	X	X	X	-
7	X	X	-	-	X	X	-
7	X	X	X	X	-	-	-

14	14	14	14	14	14
----	----	----	----	----	----

MANUTENTEURS NUIT

3 groupes de $\begin{matrix} 2 \times 3 \\ 1 \times 2 \end{matrix}$ Rotation

	D	L	M	M	J	V	S
3	-	-	X	X	X	X	-
3	X	X	-	-	X	X	-
2	X	X	X	X	-	-	-

5	5	5	5	6	6
---	---	---	---	---	---

MANUTENTEURS RECEPTION DE PAPIER

1 groupe de 3 fixe

	D	L	M	M	J	V	S
	-	X	X	X	X	-	-

3	3	3	3
---	---	---	---

30/5/78
D
D

MECANICIENS NUIT

	<u>2 groupes de 1</u>				<u>Rotation</u>		
	D	L	M	M	J	V	S
1	-	-	X	X	X	X	-
1	X	X	X	X	-	-	-
<hr/>							
	1	1	2	2	1	1	

Les présentes cédulas de rotation pourront après entente mutuelle entre les parties, être modifiées pendant la durée de la convention collective.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner of the page.

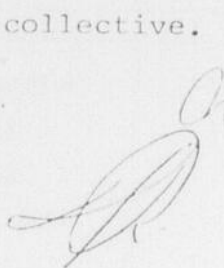
IMPRIMERIE COMMERCIALE

<u>2 groupes de 1</u>		<u>Rotation</u>						
	D	L	M	M	J	V	S	
1	-	-	X	X	X	X	-	
1	-	X	X	X	X	-	-	
<hr/>		0	1	2	2	2	1	0

MECANICIENS MACHINISTES

<u>2 groupes de 1</u>		<u>Rotation</u>						
	D	L	M	M	J	V	S	
1	-	-	X	X	X	X	-	
1	-	X	X	X	X	-	-	
<hr/>		0	1	2	2	2	1	0

Les présentes cédulas de rotation pourront après entente mutuelle entre les parties, être modifiées pendant la durée de la convention collective.

 3/5/78

CEDULE DE ROTATION

CHAUFFERIE

5 groupes de 2 = 10 mécaniciens de machine fixe.

	A)	B)	C)	D)	E)
Dimanche	8-4	4-12	12-8	-	-
Lundi	8-4	-	12-8	-	4-12
Mardi	8-4	-	12-8	-	4-12
Mercredi	8-4 12-8	-	-	4-12	-
Jeudi	-	12-8	-	4-12	8-4
Vendredi	-	12-8	-	4-12	8-4
Samedi	-	12-8	8-4	4-12	-
Dimanche	-	12-8	8-4	4-12	-
Lundi	-	12-8	8-4	-	4-12
Mardi	-	12-8	8-4	-	4-12
Mercredi	4-12	-	8-4 12-8	-	-
Jeudi	4-12	-	-	12-8	8-4
Vendredi	4-12	-	-	12-8	8-4
Samedi	4-12	8-4	-	12-8	-
Dimanche	4-12	8-4	-	12-8	-
Lundi	-	8-4	-	12-8	4-12
Mardi	-	8-4	-	12-8	4-12
Mercredi	-	8-4 12-8	4-12	-	-
Jeudi	12-8	-	4-12	-	8-4
Vendredi	12-8	-	4-12	-	8-4
Samedi	12-8	-	4-12	8-4	-
Dimanche	12-8	-	4-12	8-4	-
Lundi	12-8	-	-	8-4	4-12
Mardi	12-8	-	-	8-4	4-12
Mercredi	-	4-12	-	8-4 12-8	-
Jeudi	-	4-12	12-8	-	8-4
Vendredi	-	4-12	12-8	-	8-4
Samedi	8-4	4-12	12-8	-	-

Les présentes cédules de rotation pourront après entente mutuelle entre les parties, être modifiés pendant la durée de la convention collective.

Handwritten signature and date:
 2/5/78


Montréal, le 3 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

Objet: Pressiers en charge

Monsieur,

A la signature de la présente convention, les pressiers en charge
attitrés sont les suivants:

DE JOUR

Godin, Hèrmes
Gaulin, Raymond
Delorme, Gilles

DE NUIT

Hervé, Ronald
Labrèche, J.-Guy

A la signature de la présente convention, les assistants pressiers
en charge attitrés sont les suivants:

DE JOUR

Brodeur, Richard
Champagne, Serge
Gariépy, Yves

DE NUIT

Leroux, J.-Yves
Laporte, Yvon

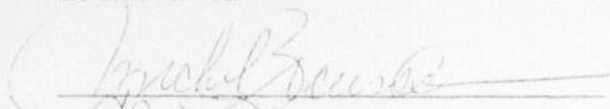
Dans le cas où l'un des employés ci-haut mentionnés désirerait
démissionner de son poste de pressier en charge ou d'assistant pressier
en charge, il devra aviser l'Employeur et le maître de chapelle par
écrit, quatre (4) jours à l'avance. Le contremaître nommera un
remplaçant qui devra être choisi parmi les compagnons pressiers
réguliers de la salle des presses.

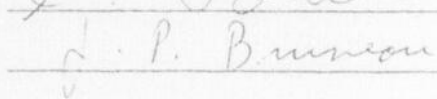
Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques,
local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs
représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du
texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en
confirment l'acceptation.

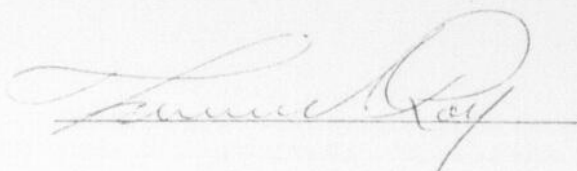
UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,
LOCAL N-41

LA PRESSE, LTEE



André Doran


J. P. Brunson



Fernand Roy

Montréal, le 5 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: Impression du Montréal-Matin et son édition Le
Dimanche.

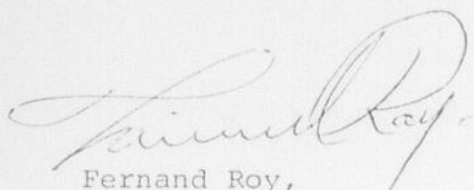
Monsieur,

Nonobstant l'article 2A, de la convention collective. Les parties sont d'accord que la présente modifie les conditions prévues à l'article 2A.06 et ce pour l'impression du journal Montréal-Matin et son édition Le Dimanche seulement, pendant, la période où ledit journal sera imprimé sur une seule presse.

Maintenance des rouleaux	1 compagnon
Préposé à l'élévateur à papier (haut)	1 compagnon
Préposé au gate général (haut)	1 compagnon
Préposé aux généraux (bas)	1 compagnon
Préposé à la chambre d'encre:	1 compagnon, trois (3) fois par semaine et ce, aux jours choisis par le contremaître.

Lorsque l'Employeur utilisera une deuxième presse pour imprimer soit le Montréal-Matin ou son édition Le Dimanche, soit un sous produit, (bandes dessinées, circulaires ou autre produit similaire) on ajoutera un (1) compagnon manuteneur additionnel et ce en tout temps.

Lorsque l'Employeur utilisera une troisième (3e) presse pour imprimer soit le Montréal-Matin ou son édition Le Dimanche, soit un sous produit, (bandes dessinées, circulaires ou autre produit similaire) on ajoutera deux (2) compagnons manuteneurs additionnels et ce en tout temps.



Fernand Roy,
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41 et La Presse Ltée., agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

LE _____

PAR _____
Michel Brousseau
P. Brousseau

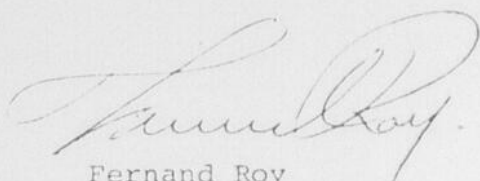
Le 3 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Objet: Vacances estivales - Réception du papier journal

Monsieur,

Lorsqu'il y a un employé préposé à la réception (entrée) du papier journal qui est en vacances pendant la période s'écoulant entre le 15 juin et le 31 août, l'Employeur ne sera pas tenu de le remplacer.



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41, agissant aux présentes par ses représentants dûment autorisés, déclare avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirme l'acceptation.

SIGNEE à Montréal ce

Troisième jour de mai 1978

PAR: _____

PAR: _____

Le 3 mai 1978.

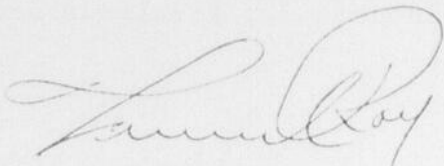
Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41
Montréal, Québec

Lettre d'entente: Préposé aux uniformes

Monsieur,

Suite aux négociations, les parties conviennent de ce qui suit:

- Le préposé aux uniformes et aux serviettes recevra deux (2) heures de temps supplémentaire additionnelles par semaine ou une (1) journée de congé payé à toutes les deux (2) semaines, à la condition qu'il ne soit pas requis de le remplacer.


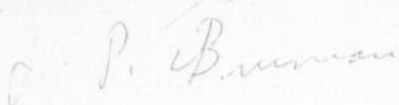


Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: J'ai pris connaissance de la présente lettre et la déclare conforme à l'entente intervenue.

SIGNEE à Montréal, ce Troisième jour de mai 1978

Par:

Le 5 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: Article 7.08

Monsieur,

Les parties conviennent qu'advenant un échec du recyclage d'un employé, elles se rencontreront dans les dix (10) jours de la demande de l'une d'elles, en vue de discuter tout cas spécifique qui nécessiterait une étude plus approfondie de diverses solutions autres que le versement de l'indemnité de séparation, avant d'appliquer cette mesure.

Dans le cas où la seule solution possible serait un versement de l'indemnité de séparation, le maximum prévu à l'article 7.08 est porté à cinquante-deux (52) semaines.

Toute entente pouvant découler de telles discussions devra être faite par écrit et ne créera de précédent vis-à-vis tout cas similaire qui pourrait se présenter par la suite.



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41, agissant aux présentes par ses représentants dûment autorisés, déclare avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirme l'acceptation.

SIGNEE à Montréal ce Troisième jour de mai 1978

PAR :

P. Bureau

PAR :

Michel Stouder — A. Doran

Le 3 mai 1978

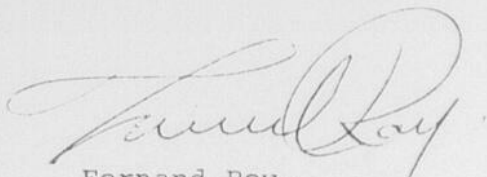
Monsieur André Doran,
Représentant syndical,
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

Lettre d'entente: Article 8 de la précédente convention

Monsieur,

La présente a pour but de confirmer que pour l'année 1977, le mécanisme traitant particulièrement de la semaine de cinq (5) jours, prévu à l'article huit (8) de la précédente convention s'applique.

La présente lettre d'entente ne concerne pas cependant, les employés de nuit travaillant comme pressiers, mécaniciens, ou manutentiers affectés à l'impression du Montréal-Matin de nuit qui ont bénéficié, durant cette année, de l'application de la semaine de quatre (4) jours, soit en permanence ou à l'essai.



Fernand Roy,
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41, agissant aux présentes par ses représentants dûment autorisés, déclare avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirme l'acceptation.

SIGNEE à Montréal, ce

troisième jour de mai 1978

PAR:-

Michel Zauske — P. Doran

J. P. Brunneau

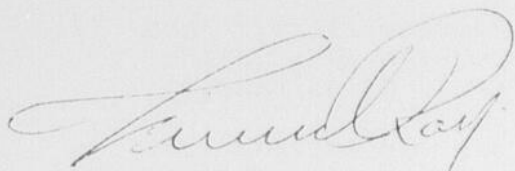
Le 3 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: non publication le Jour de l'An ainsi que
le Jour de Noël.

Monsieur,

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



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications
Graphiques, local 41-N, agissant aux présentes
par ses représentants dûment autorisés, déclare
avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le
déclare conforme à l'entente intervenue et en
confirme l'acceptation.

SIGNEE à Montréal ce Troisième jour de mai 1978

PAR: J. P. Brunson

PAR: Michel Stouffer - D. Doran

Montréal, le 3/mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

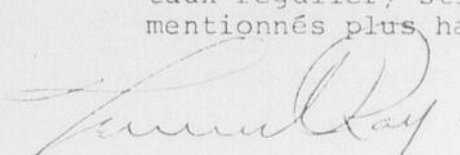
Objet: Sept (7) jours de publication au département, service
des presses.

Monsieur,

Les jours de travail établis par le présent article sont répartis sur les six (6) jours de la semaine qui sont tous reconnus comme ouvrables pour les fins de la présente convention. Cependant, il est reconnu que les sept (7) jours de la semaine sont tous ouvrables pour les fins de la présente convention, tout en tenant compte des stipulations mentionnées ci-après.

Si l'Employeur décidait de publier une septième (7e) édition du journal La Presse ou du journal Montréal-Matin ou une extension qui tiendrait lieu de ceux-ci ou le journal Le Dimanche, l'Employeur rencontrera l'Union pour établir les nouvelles heures de travail, la cédule des congés rotatifs et le nombre d'employés réguliers.

- a) Tout travail pour une septième (7e) publication du journal La Presse ou du journal Montréal-Matin ou une extension qui tiendrait lieu de ceux-ci ou pour le journal Le Dimanche, ce travail sera rémunéré à taux régulier, stipulé à l'appendice "B".
- b) Tout travail exécuté lors d'une septième (7e) unité de travail (shift) sera payé au taux double du taux régulier, stipulé dans l'appendice "B", sauf dans les cas mentionnés plus haut.
- c) Tout travail exécuté le dimanche sera payé au taux double du taux régulier, stipulé dans l'appendice "B", sauf dans les cas mentionnés plus haut.

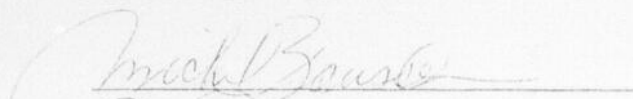

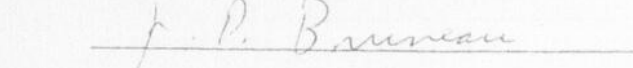


Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

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

LA PRESSE, LTEE

Le 3 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

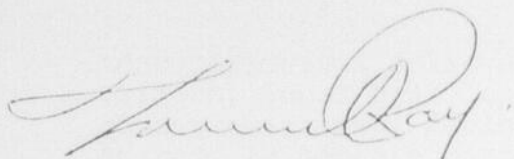
Lettre d'entente: Polyvalence

Monsieur,

Suite aux négociations, les parties conviennent de ce qui suit:

La politique de polyvalence au département des presses sera maintenue. De plus, en ce qui concerne la maintenance, lorsqu'elle est requise, elle sera faite par tous les compagnons pressiers, par rotation. Une liste sera tenue à jour par le maître de chapelle.

Le poste de remplaçant d'assistant pressier en charge sera offert, à l'occasion de l'absence de l'assistant pressier en charge, à tous les compagnons pressiers par rotation, et ce, à titre d'essai, pour une période d'un (1) an à compter de la signature de la convention. A la fin de cette période, l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin par un avis de quinze (15) jours. Cette rotation est faite dans le but exclusif de permettre une formation professionnelle plus adéquate.



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41, agissant aux présentes par ses représentants dûment autorisés, déclare avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirme l'acceptation.

SIGNEE à Montréal ce troisième jour de mai 1978

PAR: P. Brunson

PAR: Michel Beaulieu — A. Doran

Le 3 mai 1976

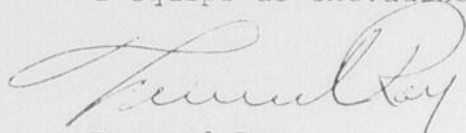
Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Objet: Publication du journal La Presse le samedi

Cher monsieur,

Les parties conviennent que nonobstant les articles 8.02, 8.03 et 8.04 b), l'Employeur pourra utiliser les services de l'équipe de jour à titre d'équipe de chevauchement pour la publication du journal La Presse du samedi même si cette équipe n'est pas en chevauchement une autre journée de la semaine.

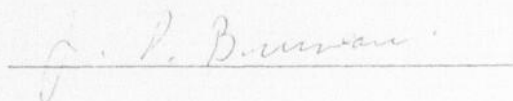
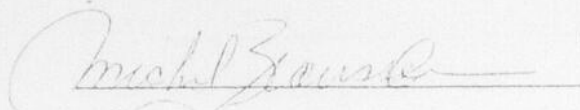
Dans ce cas les employés appelés à travailler le samedi seront rémunérés selon le taux défini pour l'équipe de chevauchement pour cette journée seulement, soit le quart ($\frac{1}{4}$) de la prime de chevauchement et travailleront selon les heures définies pour l'équipe de chevauchement conformément à la clause 8.02 b).




Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41, agissant aux présentes par ses représentants dûment autorisés, déclare avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirme l'acceptation.

Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41



La Presse, Ltée



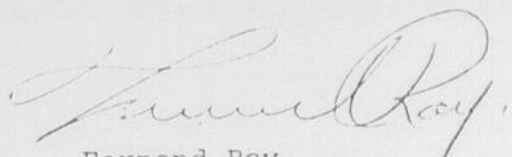
Le 3^{me} mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: Ancienneté des ex-employés de Montréal-Matin
et de La Patrie

Monsieur,

Pour les besoins des présentes, les parties reconnaissent que les années de service des ex-employés de La Patrie et de Montréal-Matin sont reconnues comme années de service pour l'ancienneté générale décrite à l'article 6.01A.



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41, agissant aux présentes par ses représentants dûment autorisés, déclare avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirme l'acceptation.

SIGNEE à Montréal ce troisième jour de mai 1978.

PAR: André Doran

PAR: Michel Beaudin P. Beaudin

Le 3 mai 1976.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

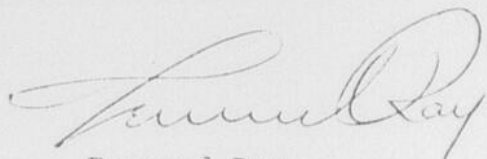
Sujet: Mécanicien en charge

Monsieur,

A la signature de la présente convention, le mécanicien en charge attitré au service des presses sera le suivant:

St-Germain, Réal

Dans le cas où l'employé ci-haut mentionné désirerait démissionner de son poste de mécanicien en charge, il devra aviser l'Employeur et le maître de chapelle par écrit, quatre (4) jours à l'avance. Le contremaître nommera un remplaçant qui devra être choisi parmi les compagnons mécaniciens réguliers de la salle des presses.

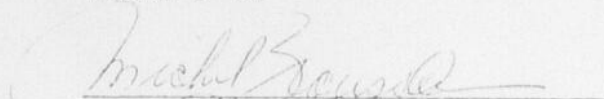
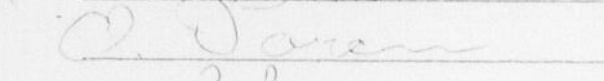
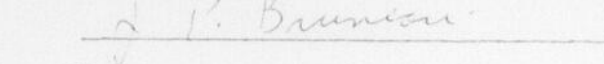


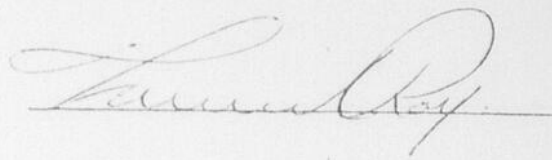
Fernand Roy,
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

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

LA PRESSE, LTEE



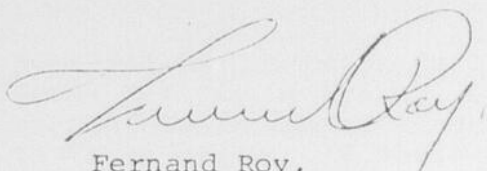
Montréal, le 3^e mai 1978

Monsieur André Doran,
Représentant syndical,
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

Lettre d'entente: Article 7.04

Monsieur,

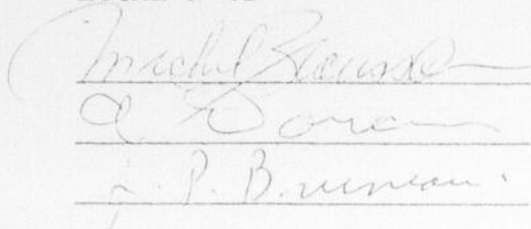
L'Employeur se porte garant que les travaux, relevant de la juridiction de l'Union selon la présente convention, relatifs à la publication du journal Montréal-Matin et Le Dimanche ne seront pas exécutés par d'autres que les employés de l'Employeur pendant la durée de la présente convention.



Fernand Roy,
Chef négociateur

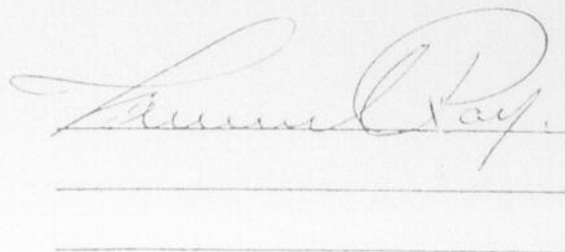
ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

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



Michel Gauthier
A. Doran
J. P. B. ...

LA PRESSE, LTEE



Fernand Roy

Montréal, le 3/mai 1978

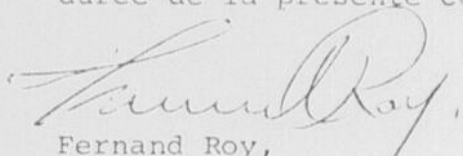
Monsieur André Doran,
Représentant syndical,
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

Sujet: Apprentis

Monsieur,


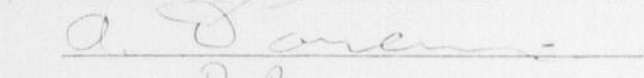
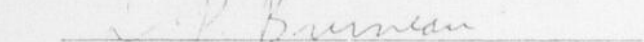
Nonobstant les dispositions de l'article 5.13 de la convention collective, il est convenu qu'à la fin de leur période d'apprentissage, les apprentis pressiers, machinistes, manutentiers de papier, présentement à l'emploi de la compagnie seront promus compagnons dans leurs métiers respectifs.

Ils seront alors ajoutés comme compagnons aux effectifs minimaux prévus à l'article 2A.06 g). Dans ce cas, cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de combler le ou les poste(s) d'apprenti promu compagnon durant la durée de la présente convention.

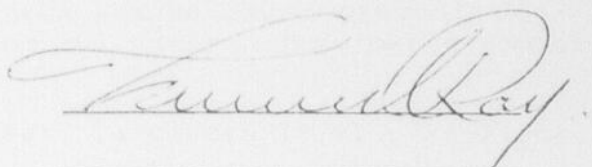

Fernand Roy,
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

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

LA PRESSE, LTEE



Montréal, le 3 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

Lettre d'entente: Comités de négociation, de griefs, de relations
de travail et d'apprentissage.

Monsieur,

Faisant suite aux négociations, les parties conviennent qu'en ce qui
concerne les différents comités, les dispositions suivantes s'appliquent:

A. Comités de négociation

1. Sujets aux dispositions qui suivent, ils seront composés de quatre (4) employés membres du local N-41.
2. Pour les sujets relatifs à la division chaufferie, une (1) personne est ajoutée au nombre indiqué au paragraphe 1.
3. Dans le cas de l'Imprimerie commerciale et du secteur des mécaniciens-machinistes, au plus une (1) personne de ces unités est admise à faire partie du nombre indiqué au paragraphe 1 lorsque les sujets relatifs à l'une d'elles sont traités.
4. Cependant, lorsqu'il s'agit de sujets communs au cinq (5) unités de négociation, sept (7) personnes sont admises à ce comité, mais pas plus d'une (1) personne faisant partie de chacune des unités de négociation suivantes: Imprimerie commerciale et mécaniciens-machinistes.

B. Comités de griefs et de relations de travail

Ces comités sont constitués de quatre (4) employés membres du local N-41 dont pas plus d'un (1) d'entre eux ne devra provenir de chacune des unités de négociation suivantes: Imprimerie commerciale et mécaniciens-machinistes.

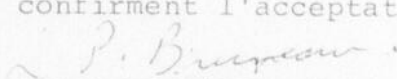
Dans le cas du service des presses, la clause 13.01 s'applique.

C. Comités d'apprentissage

Ces comités sont constitués de trois (3) employés membres du local N-41 dont pas plus d'un (1) d'entre eux ne devra provenir de chacune des unités de négociation suivantes: Imprimerie commerciale et mécaniciens-machinistes.


Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.


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

LA PRESSE, LTEE



Le 3 mai 1978

Monsieur André Doran
Représentant syndical,
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

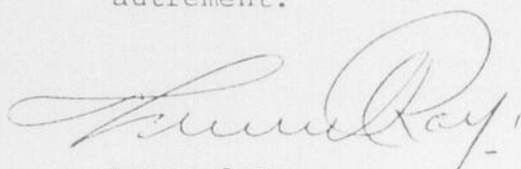
Lettre d'entente: Remplacement de personnel relatif aux
appendices E, F, G

Monsieur,

Dans le cas où il y aurait une diminution sensible du volume de travail dans les services régis par les appendices

- E Mécaniciens-machinistes
- F Chaufferie
- G Imprimerie commerciale

L'Employeur et l'Union se rencontreront afin d'évaluer la possibilité de ne pas remplacer lors d'absence autorisées au sens de la convention. Dans l'éventualité où les parties ne pourraient s'entendre le tout sera soumis à un arbitre selon la procédure de grief et l'Employeur ne sera pas tenue de remplacer tant que l'arbitre n'en aura décidé autrement.



Fernand Roy
Chef négociateur


ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

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

LA PRESSE, LTEE



P. Buisson



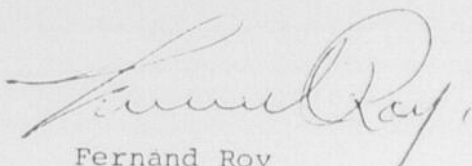
Le 3 mai 1978.

Monsieur André Doran
Représentant syndical,
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: Eventualité d'équipement additionnel à
l'Imprimerie Commerciale

Monsieur,

Nonobstant l'article 2A.00 de l'appendice "G" Imprimerie Commerciale, dans l'éventualité ou de l'équipement additionnel serait introduit au service de l'Imprimerie Commerciale. L'Employeur s'engage à embaucher un (1) apprenti de plus que le nombre prévue à l'article 2A.

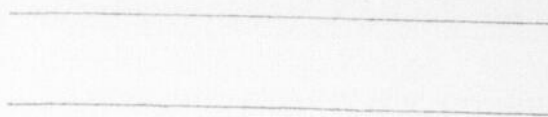
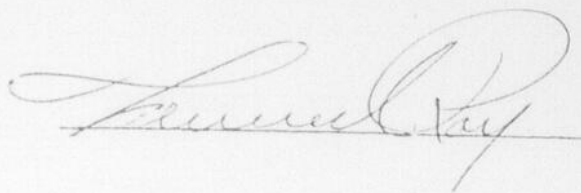
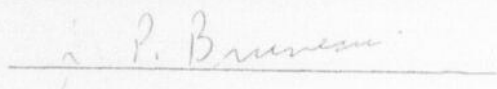



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

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

LA PRESSE, LTEE



Montréal, le 3 mai 1978

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: Compagnon en charge et remplacement de
personnel à l'Imprimerie Commerciale.

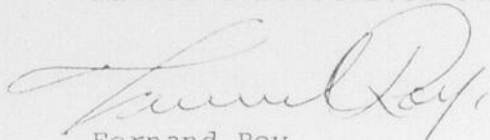
Monsieur,

Suite aux négociations, les parties conviennent de ce qui suit:

Dans le cas de monsieur Paul-Emile Laberge à l'Imprimerie commerciale, il occupera la fonction qu'il avait avant la signature de la présente convention en plus d'être nommé compagnon en charge et d'obtenir la prime relative à cette fonction.

En l'absence de M. Laberge, il sera remplacé dans sa fonction de compagnon en charge par l'autre compagnon, M. C. Martineau, qui recevra alors la prime relative à cette fonction et proportionnellement à la durée du remplacement.


Par ailleurs aucun employé additionnel temporaire ne sera requis pour combler les effectifs pendant des absences de trois (3) semaines consécutives ou moins de l'un des compagnons.



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41, agissant aux présentes par ses représentants dûment autorisés, déclare avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclare conforme à l'entente intervenue et en confirme l'acceptation.


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



A. Doran

J. P. Brunson

LA PRESSE, LTEE



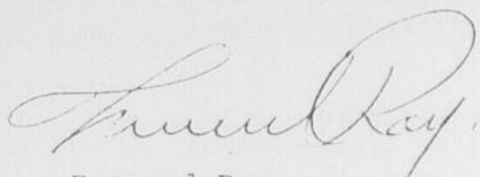
Le 3 mai 1978

Monsieur André Doran
Représentant syndical
L'Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: Poinçonnage

Monsieur,

La présente a pour but de confirmer que la pratique du poinçonnage existant avant la signature de la présente convention collective sera maintenue permettant ainsi l'utilisation des poinçons par des employés non assujettis à la présente convention pour des fins de surveillance.



Fernand Roy
Chef négociateur

ACCEPTATION: J'ai pris connaissance de la présente lettre et la déclare conforme à l'entente intervenue.

Signée à Montréal, ce troisième jour de mai 1978

Par: P. Brunson

Par: Michel Gauthier A. Doran

Le 3 mai 1978

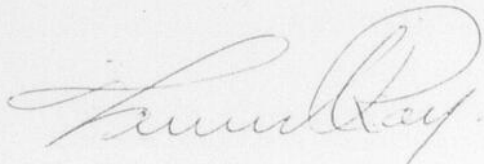
Monsieur André Doran,
Président,
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Objet: Clause de fusion

Cher monsieur,

Dans l'éventualité d'une fusion ou d'une intégration d'employés syndiqués d'autres journaux qui seraient susceptibles d'être couverts par l'un ou l'autre des certificats d'accréditation au journal La Presse Ltée, nous convenons des modalités suivantes:

1. Un avis de 120 jours sera donné aux syndicats ou unions concernés du journal La Presse Ltée.
2. Les employés susceptibles d'être intégrés à une des unités syndicales de négociation au journal La Presse Ltée, seront couverts par les conditions régissant les employés de l'unité dans laquelle ils seront intégrés.
3. Aucun employé régulier syndiqué du journal La Presse Ltée ne sera mis à pied par suite directe ou indirecte de l'intégration ou de la fusion d'employés d'autres journaux.
4. L'intégration ou la fusion d'employés, au journal La Presse Ltée, devra être faite conformément aux lois provinciales et fédérales en matière de travail et de main-d'oeuvre.
5. L'intégration ou la fusion d'employés, au journal La Presse Ltée, ne devra pas être interprétée comme permettant la réouverture de la convention.



Fernand Roy
Chef négociateur

258 3/5/78

Le 5 mai 1978

Monsieur André Doran,
Représentant syndical,
L'Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

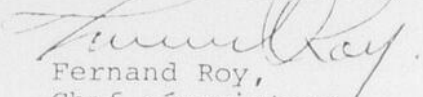
Lettre d'entente: Article 2.03 Chaufferie

Tel que convenu lors de la négociation les mécaniciens de machines fixes en second auront la responsabilité de faire les poinçons à toutes les deux heures, ou autrement convenu.

Il y aura deux hommes par équipe de 8h00 à 16h00, de 16h00 à 24h00 et de 0h00 à 8h00 et ceci sept jours par semaine dans le département de la chaufferie.

Dans les cas d'urgence, pour fins de formation, d'entraînement ou de recyclage, l'Employeur peut se servir de ses mécaniciens de machines fixes en second sur l'équipe de jour pour faire la polyvalence avec une prime de \$2.50 par jour.

De plus, la pratique du poinçonnage existant avant la signature de la présente convention collective sera maintenue permettant ainsi l'utilisation des poinçons par des employés non assujettis à la présente convention pour des fins de surveillance.



Fernand Roy,
Chef négociateur

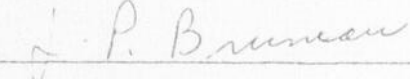
ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N-41 et La Presse Ltée, agissants aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue, et en confirment l'acceptation.

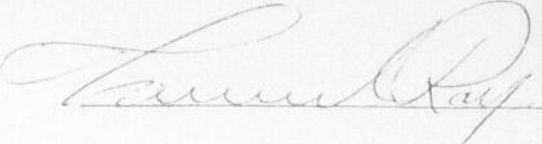
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

La Presse, Ltée









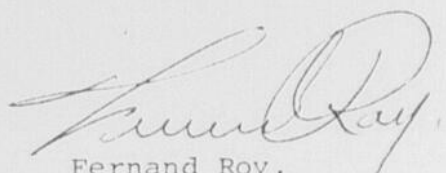
Le 3 mai 1978

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques
Local N-41

Lettre d'entente: Fourniture de personnel

Monsieur,

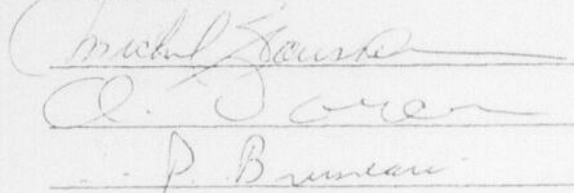
Pour la durée de la présente convention, l'Employeur convient que la fourniture de personnel pour le samedi matin demeure inchangée, c'est-à-dire que les employés de la ou des équipes de nuit ne pourront être requis de continuer à travailler à l'impression du journal La Presse à temps supplémentaire, à moins d'être rémunérés pour une pleine unité.



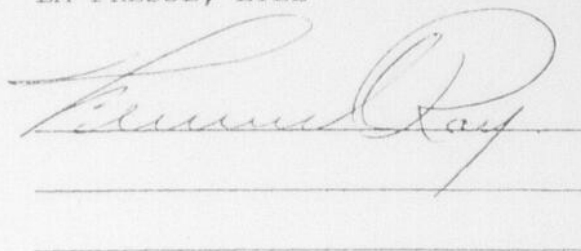
Fernand Roy,
Chef négociateur

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs représentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confirment l'acceptation.

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



LA PRESSE, LTEE



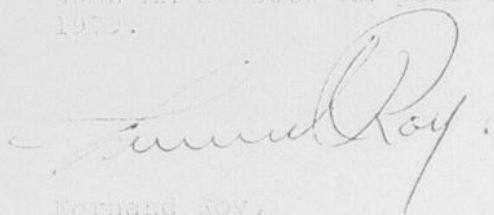
Le 7 mai 1978

Monsieur André Doran
Représentant syndical
Union de l'Imprimerie et des
Communications Graphiques,
Local N-41

Sujet: Règlement de certains effets et primes de certains policiers
d'assurances.

Monsieur,

La présente a pour but de confirmer ce qui a été convenu entre
l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local
N-41 et certains effets énumérés dans le protocole de accord au tra-
vail, l'employeur s'engage à assumer, au nom de l'Union, le paiement
certain des primes pour le maintien des policiers d'assurances No 3091 VA,
3080 AA et 3080 BA pour les mois de janvier, février, mars et avril
1979.

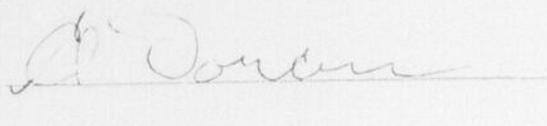



Fernand Roy,
Chef négociateur.

ACCEPTATION: L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques,
Local N-41 et La Presse, Ltée, agissant aux présentes par leurs repré-
sentants dûment autorisés, déclarent avoir pris connaissance du texte
ci-dessus, le déclarent conforme à l'entente intervenue et en confir-
ment l'acceptation.

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

LA PRESSE, LTÉE



_____

R 49-26 01334-2

CONDITIONS DE RETOUR AU TRAVAIL

Entente concernant les conditions de retour au travail
intervenue ce jour de mai 1978.

ENTRE: LA PRESSE, LTEE, ci-après appelée
l'Employeur,
d'une part;

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57 CTC-FTQ, ci-après appelée
le Syndicat,

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41,
ci-après appelée l'Union,

L'UNION TYPOGRAPHIQUE JACQUES-CARTIER,
LOCAL 145, ci-après appelée l'Union,

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS
GRAPHIQUES, LOCAL 555, ci-après appelé
l'Union,

d'autre part.



POSTE
2/5/78
87


4-10-78
MONTREAL

1. L'Employeur reprendra ses opérations normales le
et la reprise de ses éditions normales le ou vers le
 - a) A cet effet, tous les employés syndiqués réguliers au six (6) octobre 1977 seront rappelés selon les heures de travail établies et ce selon chacune des conventions collectives des parties impliquées, à l'exception de ceux qui ont démissionné depuis cette date.
 - b) Le rappel sera effectué selon la procédure décrite ci-après.
 - c) Les employés rappelés au travail à la date prévue et qui ne pourraient se présenter au travail à la date requise devront le faire dans les dix (10) jours ouvrables de la mise à la poste d'une lettre recommandée à leur dernière adresse connue à moins de raisons valables soumises à l'Employeur.
 - d) Les Unions et Syndicat ci-haut mentionnés assurent l'Employeur de leur collaboration pour le retour au travail dès le

2. L'Employeur convient que tout employé rappelé au travail membre d'une Union ou d'un Syndicat signataire des présentes qui occupait un poste à l'intérieur d'une section, division ou d'un secteur le six (6) octobre 1977 devra être réinstallé à son même poste lors du retour au travail

3. a) Le temps écoulé entre le jour de la sortie et le jour du retour au travail s'accumule comme s'il n'y avait pas eu d'interruption de travail et les employés seront considérés par l'Employeur comme ayant été au travail durant cette période et ce aux seules fins suivantes:
 - 1) calcul de l'ancienneté;
 - 2) calcul des vacances;
 - 3) le congé mobile de l'année 1978.

- b) Cependant l'application du principe que le jour de la rentrée suit immédiatement le jour de la sortie s'applique dans les conditions suivantes:
 - 1) nomination, promotion, transfert, période d'essai, apprentissage;
 - 2) jours fériés;
 - 3) congés spéciaux;
 - 4) griefs (délais);
 - 5) crédit de rentes (voir texte joint);
 - 6) rencontres au niveau des divers comités.


3/5/78

4. La banque de surtemps ou de congés fériés ou spéciaux ainsi que les bloc-vacances pour les années 1976 et 1977 (département de la composition) tels qu'accumulés au six (6) octobre 1977 seront payés en argent aux employés qui en font la demande ainsi que le congé mobile de l'année 1977 pour ceux qui ne l'avait pris au six (6) octobre 1977.
5. La banque accumulée de vacances sera conservée aux employés et devra être utilisée en temps à des dates déterminées selon les modalités prévues au conventions collectives et selon les salaires applicables au moment de la prise de telles vacances.
6. Contrairement aux dispositions de l'article 3 a), les personnes ayant encore droit à des vacances et qui ne retournent pas au travail seront créditées et payées pour de telles vacances comme si elles avaient travaillé jusqu'au six (6) octobre 1977.
7. a) L'Employeur s'engage à verser la moitié des sommes dues à titre de rétroactivité selon les conventions collectives applicables et toute autre somme qui était due avant le 6 octobre 1977 dans les dix (10) jours qui suivent la date de retour au travail et d'en verser le solde dans un délai d'un mois suivant cette date de retour au travail.
b) La rétroactivité des sommes dues prévue aux conventions collectives sera payée à tous les employés ayant travaillé entre le premier (1er) janvier 1977 et le six (6) octobre 1977 selon les modalités suivantes:
 - 1) pour les employés réguliers au six (6) octobre 1977, la rétroactivité des sommes dues tel que convenu;
 - 2) pour les apprentis, selon les échelles de pourcentage du salaire des compagnons qui pourraient s'appliquer entre le premier (1er) janvier 1977 et le six (6) octobre 1977;
 - 3) pour les substituts ou employés à temps partiel ou ou employés temporaires, la rétroactivité du salaire convenu multipliée par le nombre de jours travaillés avec en plus, l'augmentation de la prime prévue pour le travail exécuté comme extra;
 - 4) toute personne, qui a été membre d'une unité de négociation signataire de la présente entente et à l'emploi de la Compagnie durant l'année 1977 et qui a exécuté du travail pour elle, aura droit à cette rétroactivité de salaire pour toutes les heures de travail ainsi exécutées.
8. Les employés ayant acquis le droit à l'augmentation statutaire selon les termes de la convention collective expirée le trente et un (31) décembre 1976 verront leur nouveau salaire ajusté en conséquence.
9. L'Employeur convient de mettre en vigueur dès le jour de la rentrée, pour tous les employés couverts par la présente entente, les nouveaux taux de salaires prévus aux conventions collectives.

[Signature]
2/5/78

10. La Compagnie s'engage pour elle-même, de même que ses officiers, administrateurs, agents, préposés et représentants, à n'exercer aucun recours judiciaire, poursuite ou instance contre une Union ou Syndicat ci-haut mentionné et leurs officiers, administrateurs, agents, représentants, préposés ou mandataires ou contre tout membre d'une unité de négociation impliquée aux présentes devant toute cour civile ou tribunal de droit commun, de droit pénal, administratif ou quasi-judiciaire pour tout fait, geste, action ou déclaration découlant des événements reliés au conflit ayant débuté le six (6) octobre 1977 et jusqu'à la signature des présentes.
11. La Compagnie, ses officiers, administrateurs, préposés, agents et représentants s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination, à n'imposer aucune réprimande, sanction, pénalité ou mesure disciplinaire que ce soit contre tous et chacun des membres d'une unité de négociation impliquée aux présentes, ni contre une Union ou Syndicat signataire, leurs officiers, administrateurs agents, préposés et représentants découlant des événements reliés au conflit ayant débuté le six (6) octobre 1977 et jusqu'à la signature des présentes.
12. L'Employeur convient de rembourser aux employés qui étaient en vacances au six (6) octobre 1977, la portion des primes de Prévoyance collective prélevée sur leur paie de vacances pour toute période située à l'intérieur de ladite période de vacances.
13. L'Employeur devra fournir à la Compagnie d'assurances, dans les plus brefs délais, une liste complète des employés couverts par le régime de Prévoyance collective, afin de réinstaller ceux qui n'ont pas versé de cotisations durant l'arrêt de travail. De plus, ces employés n'auront pas à donner de preuve d'assurabilité afin d'être réinstallés audit régime pourvu qu'ils effectuent leur retour au travail dans les délais prévus aux présentes.
14. Tous les employés syndiqués dont l'invalidité a débuté après le trente et un (31) décembre 1976 et avant le six (6) octobre 1977 et qui a été reconnue aux fins du régime d'assurance-invalidité de longue durée de l'Assurance-Vie Desjardins verront leurs prestations recalculées sur la base du salaire auquel ils ont droit en date du premier (1er) janvier 1977 en vertu de la présente convention collective.
15. Tout employé incapable de reprendre le travail à la date du retour au travail à cause d'une maladie ou d'un accident survenu entre le six (6) octobre 1977 et la date de retour au travail aura droit de recevoir, à compter de la date du retour au travail, des prestations selon les modalités du régime d'assurance-invalidité à court terme à l'exclusion des délais d'admissibilité, l'Employeur s'engageant à rembourser à l'assureur les primes nécessaires ou à en assurer lui-même le paiement des prestations.
16. Ladite prestation d'invalidité sera indexée annuellement à compter du premier (1er) janvier 1978 conformément aux modalités du contrat d'invalidité de longue durée.
17. Les questions particulières traitées dans les annexes ci-jointes sont réputées faire partie des

Handwritten signature and date:
13/1/78


18.

Les Unions et Syndicat ci-haut mentionnés s'engagent pour eux-mêmes de même que leurs officiers, administrateurs, agents, préposés, mandataires et membres d'une unité de négociation impliquée aux présentes à n'exercer aucun recours judiciaire, poursuite ou instance contre la Compagnie, ses officiers, administrateurs, agents, représentants, préposés ou mandataires devant toute cour civile ou tribunal de droit commun, de droit pénal, administratif ou quasi-judiciaire pour tout fait, geste, action ou déclaration découlant des événements reliés au conflit ayant débuté le six (6) octobre 1977 et jusqu'à la signature des présentes.

19.

Toute dispute quant à l'interprétation de la présente entente sera traitée comme un grief pouvant être soulevé par l'une ou l'autre partie aux présentes et selon les dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues aux conventions collectives intervenues ce jour entre les parties, la présente entente faisant de toute façon partie intégrante des dites conventions collectives pour les fins de son application et de son exécution.

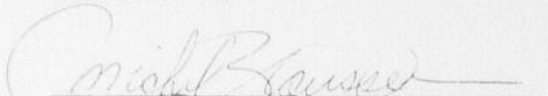
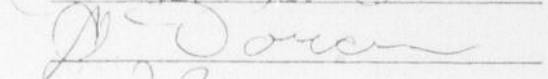

SIGNEE A MONTREAL, ce *vingt-huitième* jour de mai 1978, par les parties ci-dessus désignées et par leurs mandataires dûment autorisés à ce faire.



LA PRESSE, LTEE

L'UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYES PROFESSIONNELS ET
DE BUREAU, LOCAL 57, CTC-FTQ

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

L'UNION TYPOGRAPHIQUE JACQUES-
CARTIER, LOCAL 145 DE MONTREAL

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555

ANNEXE "A"

AJUSTEMENT A LA RENTE DE RETRAITE

Tout participant dont le service s'est terminé temporairement à la suite de l'interruption générale de travail, qui reprend le service selon les termes du protocole de retour au travail et qui prend sa retraite à sa date normale de retraite avant le trente (30) avril 1981, a droit à la rente qui lui aurait été créditée n'eut été l'interruption de travail précitée; le coût de cette prestation est assumé par la caisse de retraite. La présente entente s'applique aussi aux employés qui ne reprendront pas le service à la date de retour au travail à cause du fait qu'ils ont déjà acquis le droit à leur rente depuis le 6 octobre 1977.

11
3/4/78
R.

ANNEXE "B"

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES

PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

LOCAL 57, CTC-FTQ

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Pour la division "Ventes du journal", les jours des sept (7) et huit (8) octobre 1977 seront retranchés du total des jours compris dans cette période pour l'établissement de la moyenne quotidienne servant à établir la commission due pour la période numéro 10.
2. Le salaire et le temps supplémentaire, s'il y a lieu, pour la journée du sept (7) octobre 1977 seront payés à ceux qui ont effectivement travaillé ce jour dans le cas des gérants de district, représentants au commercial, représentants publicitaires et assistants-représentants publicitaires (section national).
3. A cause de circonstances particulières, Madame Gilberte Lemieux et Mademoiselle Micheline Leblanc ont droit à une période additionnelle sans solde de deux (2) mois au maximum pour effectuer leur retour au travail. Cette période pourra être prolongée advenant des complications qui les empêcheraient de reprendre le travail.
4. Le Syndicat retire le grief collectif des quatre (4) secteurs subséquent à l'arrêt de publication en date du six (6) octobre 1977.



ANNEXE "C"

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

LOCAL N-41

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Sans préjudice et sans que ce règlement ne puisse servir de précédent, l'Employeur fait droit au grief de Monsieur Yves Gariépy.
2. Les griefs concernant les manutenteurs et le chevauchement sont retirés par l'Union.

[Handwritten signatures and date]
3/5/78

ANNEXE "D"

L'UNION TYPOGRAPHIQUE JACQUES-CARTIER

LOCAL 145

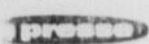
Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le grief Jean-Louis Guy sera continué à l'arbitrage à moins que l'Union ne décide de le retirer.
2. Sans préjudice et sans que ce règlement ne puisse servir de précédent, l'Employeur fait droit aux griefs de Marcel Carrier, Constant Guertin, Gilbert Slythe, Philippe Dufresne et Daniel Duliott.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be the initials 'D.L.' or similar, located below the list of points.

2890 (5)

49-33-49-35 49-08
49-11-49-49-49-14
49-26



Montréal, le 8 mars 1979

2890

Presse, Inc.
255, Crémazie Est, 6e étage
Montréal, Québec
H2M 1L5

DROITS D'ASSOCIATION
GOUVERNEMENT DU QUEBEC
255, Crémazie Est, 6e étage
Montréal, Québec
H2M 1L5

a/s M. Michel Dagenais

RE: Dépôt d'une entente intervenue entre La Presse, Ltée
et le Front Commun des employés de La Presse, Ltée

Cher Monsieur,

Veillez trouver, ci-joint, cinq (5) copies conformes de l'entente ci-haut mentionnée, relativement à l'Assurance groupe, la Prévoyance collective et le Régime de rentes. Les Syndicats et Unions visés par cette entente sont énumérés ci-dessous:

- Le Syndicat des Travailleurs de l'Information de La Presse (C.S.N.) INFORMATION----- #M-49-53
- Le Syndicat de l'Industrie du Journal du Québec Inc. (C.S.N.) DISTRIBUTION----- #M-49-1
- Le Syndicat des Employés de Bureaux de Journaux (Région de Montréal) (C.S.N.) BUREAUX----- #M-49-63
- Le Syndicat de l'Industrie du Journal du Québec Inc. (C.S.N.) T.O.P.----- #M-49-33
- L'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau (F.T.Q.) LOCAL 57----- #M-49-35
- L'Union Typographique Jacques-Cartier (F.T.Q.) LOCAL 145 (COMPOSITION)----- #M-M-49-8
- L'Union Typographique Jacques-Cartier (F.T.Q.) LOCAL 145 (EXPEDITION)----- #M-49-11
- Le Syndicat International des Arts Graphiques (F.T.Q.) LOCAL 555 (ENTRETIEN)----- #M-49-49
- Le Syndicat International des Arts Graphiques (F.T.Q.) LOCAL 555 (PHOTOGRAVURE)----- #M-49-14
- L'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques (F.T.Q.) LOCAL N-41----- #M-49-26

Ces textes devront être incorporés aux conventions collectives desdits Syndicats et Unions et sont en vigueur du 1er mai 1978 jusqu'au 30 avril 1981.

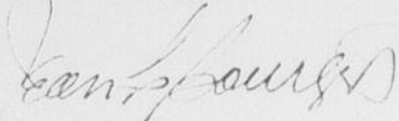
M. Michel Dagenais
Page 2
Le 8 mars 1979

71 44 57

Nous espérons que ces informations seront à votre
entière satisfaction et demeurons disponibles
pour tout autre détail qui pourrait vous intéresser.

Vous remerciant de votre bienveillante attention, je
demeure,

Bien à vous,



Jean-Louis Bourget,
Adjoint au Directeur du Personnel
et des Relations de Travail

JLB/LL

Entente intérimaire entre LA PRESSE, LTEE et le Front Commun des employés de LA PRESSE, LTEE.

1. Il est entendu entre les parties ci-dessus mentionnées que les documents ci-annexés représentent le texte définitif relatif aux régimes d'assurance groupe et prévoyance collective en vigueur à compter du 1er mai 1978 jusqu'au 30 avril 1981, et dont font partie intégrante les régimes suivants:
 - a) Assurance-décès (rente de veuve);
 - b) assurance-décès (employé et famille);
 - c) assurance en cas de décès par accident ou mutilation;
 - d) assurance-maladie;
 - e) assurance-salaire.
2. Il est entendu que ces textes seront incorporés dans le texte final des diverses conventions collectives.
3. Au moment de la signature, les conventions collectives définitives seront déposées au Ministère du Travail en forme finale tel que l'exige le code du travail du Québec.

Et les parties ont signé ce ... 15th ... jour... du mois de

... Janvier... 1979.....

[Handwritten signatures and initials]

gbr
[unclear]
[unclear]
[unclear]
[unclear]

Entente intervenue entre La Presse, Ltée et les employés de
La Presse, Ltée.

LA PRESSE, LTEE

Par: [Signature]

UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU

Par: [Signature]

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Composition

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

Par: [Signature]

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Expédition

Par: [Signature]

Par: _____

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

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555
Entretien

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA
PRESSE

Par: [Signature]

Par: [Signature]

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE
DU JOURNAL DU QUEBEC INC.
Distribution

Par: [Signature]

Par: [Signature]

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU
JOURNAL DU QUEBEC INC.
T.O.P.

Par: [Signature]

Par: [Signature]

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAUX DE JOURNAUX
(Région de Montréal)

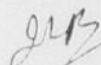
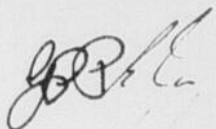
Par: [Signature]

Par: [Signature]

Entente intervenue entre LA PRESSE, LTEE et le Front Commun des employés de LA PRESSE, LTEE.

Il est entendu entre les parties ci-dessus mentionnées que les modifications au Régime de rentes qui doivent entrer en vigueur au 1er mai 1978 seront maintenues jusqu'au 30 avril 1981 et qu'un avis d'au moins soixante (60) jours précédant cette dernière date par l'une ou l'autre des parties permettra d'entamer de nouvelles négociations à ce sujet.

Et les parties ont signé ce15^e..... jours..... du mois
deMars..... 1979.....



Conformément à l'entente intervenue entre d'une part la partie syndicale et d'autre part LA PRESSE, LTEE, il est convenu ce qui suit:

1. La ristourne versée pour les années 1974, 1975 et 1976, s'il y a lieu, est cédée en entier à La Presse, Ltée.
2. La réduction prévue par la loi de l'assurance-chômage au terme de la cotisation d'employé est cédée à La Presse, Ltée par les syndicats.

Et les parties ont signé ce15th Jour..... du mois
de ...Janvier.....1979.....

[Handwritten signatures and initials]
GORE
7A
G
JAB
me
D

Entente intervenue entre La Presse, Ltée et les employés de
La Presse, Ltée.

LA PRESSE, LTEE

Par: *[Signature]*

UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU

Par: *[Signature]*

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Composition

Par: *[Signature]*

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

Par: *[Signature]*

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Expédition

Par: *[Signature]*

Par: _____

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

Par: *[Signature]*

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555
Entretien

Par: *[Signature]*

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA
PRESSE

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE
DU JOURNAL DU QUEBEC INC.
Distribution

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU
JOURNAL DU QUEBEC INC.
T.O.P.

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAUX DE JOURNAUX
(Région de Montréal)

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

REGIME DE RENTES

LA PRESSE, LTEE

Après discussion, la partie patronale et la partie syndicale s'entendent sur ce qui suit:

1. Que le rapport annuel du vérificateur présente une image de la comptabilité réelle, indiquant les données sur base mensuelle;
2. que la méthode utilisée pour évaluer l'actif de la caisse de retraite du Régime de rentes des employés de La Presse, Ltée assujettis à une convention collective de travail est celle utilisée dans la préparation de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 1976 (valeur au livre), à moins que les parties consentent mutuellement à la modifier sous réserve, toutefois, que ladite méthode soit conforme aux lois et règlements en vigueur concernant les régimes supplémentaires de rentes;

A cet effet, le comité de retraite aura pour mandat d'étudier et de recommander, s'il y a lieu, avant l'expiration de la présente convention collective, une ou des méthodes différentes qu'il jugera appropriée(s);

3. pour fins de comparaison, que les bases de calcul de l'actuaire et du vérificateur soient les mêmes (caisse ou exercice);
4. que la Société de Fiducie du Québec présente un rapport bi-annuel.

Les parties ont signé ce 15^e jour du mois de

..... Janvier 1977

Handwritten signatures and initials:
GOP
L
2103
1111
H

Entente intervenue entre La Presse, Ltée et les employés de
La Presse, Ltée.

LA PRESSE, LTEE

Par: [Signature]

UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU

Par: [Signature]

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Composition

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

Par: [Signature]

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Expédition

Par: [Signature]

Par: _____

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

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL LES
ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555
Entretien

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA
PRESSE

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE
DU JOURNAL DU QUEBEC INC.
Distribution

Par: [Signature]

Par: [Signature]

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU
JOURNAL DU QUEBEC INC.
T.O.P.

Par: [Signature]

Par: [Signature]

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAUX DE JOURNAUX
(Région de Montréal)

Par: [Signature]

Par: [Signature]

ASSURANCE GROUPE ET PREVOYANCE COLLECTIVE
POUR LES EMPLOYES DE LA PRESSE LTEE
ASSUJETTIS A UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Règlements relatifs aux régimes

- d'assurance-décès (rente de veuve)
- d'assurance-décès (employé et famille)
- d'assurance en cas de décès par accident
ou de mutilation
- d'assurance-maladie
- d'assurance-salaire

JGP
Ac
P
2/13
1/10
1/10

SECTION I

DISPOSITIONS GENERALES

I Prise d'effet

La date d'entrée en vigueur est le 1er mai 1978.

II Coûts

La cotisation mensuelle de l'employé pour l'assurance-vie (assurance-décès et assurance en cas de décès par accident ou de mutilation) est établie suivant le salaire de l'employé et peut varier jusqu'à un maximum de \$0.70 par \$1,000 de salaire annuel, l'Employeur payant le solde du coût.

L'assurance-vie et maladie à compter de la retraite, l'indemnité hebdomadaire et l'assurance invalidité de longue durée sont défrayées entièrement par l'Employeur.

Les employés actifs versent 50% du coût de l'assurance-maladie et de l'assurance-décès (employé et famille).

Les dividendes ou ristournes provenant de l'expérience de l'assurance-maladie seront répartis entre l'Employeur et les employés proportionnellement à leur cotisation respective. A cette fin, les cotisations seront créditées à un compte et les primes à l'assureur seront débitées à ce compte. Les dividendes seront ajoutés au solde du compte.

Les dividendes provenant de l'expérience des autres assurances seront appliqués en réduction des primes de l'Employeur.

III A moins de précision contraire, le mot employé désigne un employé de l'un ou l'autre sexe. Il en est de même des mots "retraité", "assuré" et "participant".

IV La participation est obligatoire pour les employés et leurs personnes à charge.

J.P.A.
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

V Cotisation par catégorie

Il n'y a que deux (2) catégories pour déterminer la cotisation d'un participant: marié et autre.

- * La catégorie "marié" comprend les hommes ou les femmes (avec ou sans enfant à charge) à qui s'applique la définition de "conjoint".

Les enfants à charge d'un employé sans conjoint sont admissibles à l'assurance-maladie et à l'assurance-décès (employé et famille).

La catégorie "autre" comprend tous les autres employés.

La cotisation de chaque catégorie est basée sur la prime, moyenne uniforme par catégorie pour l'assurance-maladie augmentée de la cotisation à l'assurance-vie calculée selon le salaire.

VI Définitions

- a) Employé - Une personne liée à l'Employeur par un contrat de louage de service personnel comme employé en vertu d'une résolution du Conseil d'administration ou du Comité exécutif et assujéti à une convention collective de travail au sens du code du travail.
- b) Enfant à charge - Un enfant, légitime ou illégitime, non marié du participant et qui en dépend pour son soutien, âgé de moins de 18 ans, ou s'il fréquente à temps plein à titre d'étudiant dûment inscrit à une maison d'enseignement reconnue, âgé de moins de 25 ans; n'est pas un enfant à charge une personne assurée comme participant.
- c) Conjoint - L'époux ou l'épouse, c'est-à-dire celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté, que ce soit dans la province de Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec; une personne est censée être le conjoint de commune renommée de l'assuré et l'avoir épousé à la date où elle a commencé à être représentée comme son conjoint, sur preuve que, pendant un certain nombre d'années, elle a résidé avec lui, a subvenu à ses besoins, l'a publiquement représenté comme conjoint et que, lors du décès du cotisant, ni lui ni elle n'était marié à une autre personne et que le nombre de mois consécutifs de vie commune était d'au moins trente-six (36) mois, étant précisé qu'une séparation pendant plus de trois (3) mois consécutifs fait perdre ce statut de conjoint.

- * Dans les pages suivantes les mots "veuve" et "épouse" ont été remplacés par "conjoint" ou "survivant".

Handwritten signatures and initials:
J.R. GOR
M. H. J.Y.
A.W.

- d) Mois de service - Une période de service courant du quantième d'un mois au même quantième du mois suivant, exclusivement.
- e) Participant - Un employé au sens du présent Règlement qui a été admis au Régime et verse sa cotisation le cas échéant, de même qu'un retraité.
- f) Salaire - La rémunération normale reçue de l'Employeur pour les services effectifs ou présumés, abstraction faite du surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature et autres paiements spéciaux ainsi que des allocations de dépenses comprises dans le salaire en vertu du contrat. Par dérogation, mais uniquement dans le cas des employés payés en tout ou en partie sur une base de commissions, on entend par salaire la totalité des gains, exclusion faite des allocations de dépenses, étant précisé que les prestations sont fonction de la moyenne triennale dudit salaire ainsi défini. Par moyenne triennale, on entend la moyenne arithmétique du salaire pour la période de 3 ans se terminant avec le mois civil qui précède immédiatement celui au cours duquel le sinistre survient; si le participant n'est pas employé depuis au moins 3 ans lors du sinistre, le calcul est effectué en supposant pour le solde de ladite période, des commissions nulles, mais un salaire constant égal à son salaire de base lors de son entrée au service.
- g) Service - L'état d'une personne qui est un employé de l'Employeur, sans égard à une période temporaire d'absence avec ou sans rémunération.
- h) Equivalent actuariel - Montant déterminé par l'actuaire où s'il s'agit d'une prestation assurée, déterminée suivant les dispositions du contrat d'assurance, comme ayant une valeur équivalente.

VII Interruptions

- a) Congédiement - Advenant qu'un employé soit congédié et que ce congédiement soit contesté par voie de recours à l'arbitrage au sens du code du travail et advenant que, par suite de la décision rendue par l'arbitre, l'employé soit ré-installé dans tous ses droits et obligations, la participation de l'employé au Régime est censée s'être continuée sans interruption tout comme s'il n'y avait pas eu congédiement.
- b) Grève - En cas d'interruption de travail par suite d'une grève ou d'un lock-out quelconque, l'obligation de l'Employeur de verser les cotisations aux Régimes cesse pendant la durée de cette interruption et les participants aux Régimes, de même que leurs personnes à charge n'ont pas droit à des prestations pour des sinistres survenus pendant cette période.

[Handwritten signatures and initials]

Cependant, il est loisible à tout syndicat de maintenir en vigueur les avantages prévus par les Régimes de rentes de veuves, d'assurance en cas de décès par accident ou mutilation et d'assurance-maladie en acquittant mensuellement à l'avance, pour tous ses membres et en leur nom, le coût total de la protection.

- c) A compter de la date d'interruption de travail par suite d'une grève ou d'un lock-out, le syndicat doit aviser les Compagnies dans les plus brefs délais de son intention de maintenir les protections prévues ci-dessus et dispose de trente (30) jours à compter de cette même date d'interruption pour s'acquitter du paiement de la prime nécessaire au maintien des protections visées.

VIII Les règlements des régimes d'assurance-vie, maladie et salaire ne doivent pas être interprétés comme conférant un droit quelconque à un employé ou toute autre personne quant au maintien ou à la continuation de son emploi ni comme entravant les droits de l'Employeur de rétrograder, suspendre, congédier, mettre à pied ou démettre tout employé et de traiter avec lui sans égard aux effets qui pourraient être subis par l'employé à titre de participant au Régime.

IX Les cotisations de l'employé sont retenues sur son salaire suivant la méthode déterminée par l'Employeur et les cotisations échues au cours d'une période où l'employé ne recevait pas de salaire demeurent payables par l'employé à titre d'arrérage. Toutefois, en cas d'invalidité tel que défini à la section "assurance-salaire", les cotisations sont exonérées pour la période d'invalidité.

X Les cotisations, indemnités, remboursements ou autres prestations payables en vertu de ces régimes sont incessibles et insaisissables.

XI Les présents règlements pourront être modifiés à la suite d'un accord mutuel de l'Employeur et des syndicats. Les prestations acquises aux participants pour sinistres survenus avant la date de la modification ne doivent pas être diminuées.

XII Lorsqu'une personne cesse d'être un employé assujéti à une convention collective comme défini ci-dessus mais devient un employé non assujéti comme défini dans les Règlements relatifs au Régime d'assurance-groupe et de prévoyance collective pour les employés non assujéti à une convention collective de travail, et vice versa, les dispositions relatives à la cessation de service ne s'appliquent pas et cette personne devient immédiatement admissible à l'autre Régime, sans période d'attente, nonobstant la définition de la date d'admission, étant précisé qu'une personne ne peut être assurée en vertu des deux Régimes au cours d'une même période.

[Handwritten signatures and initials]

SECTION II

REGIME D'ASSURANCE-DECES (RENTES DE SURVIVANTS)

I Admissibilité - date d'admission

Pour un employé assuré sous le contrat collectif antérieur, la date d'entrée en vigueur du présent règlement; pour un employé actuel non assuré qui a complété un mois de service, la date d'entrée en vigueur du présent règlement et pour celui qui n'a pas, à cette date d'entrée en vigueur, complété un mois de service ainsi que pour un nouvel employé, le jour suivant la fin de son premier mois de service, pourvu qu'il soit alors au travail ou l'ait été le dernier jour où il devait normalement être au travail au cours de ce mois de service; sinon, la date de son retour au travail. Dans le cas d'un aide-camionneur, la date d'admission est déterminée comme ci-dessus sauf que la période de service requise est d'un an au lieu d'un mois.

Le montant d'assurance des employés incapables de travailler à la date d'entrée en vigueur par suite d'accident ou maladie n'excèdera pas toutefois le montant d'assurance qu'ils détiennent présentement jusqu'à la date de leur retour au travail.

Les employés à la retraite présentement assurés le demeurent mais selon les conditions qui leur sont présentement applicables.

II Montants d'assurance-vie

Les prestations d'assurance-décès prennent la forme d'une rente payable à un survivant admissible; le conjoint du participant ou, à son défaut, ses enfants à charge; en l'absence de survivants admissibles une rente peut être payable aux héritiers légaux du participant pour une durée minimale.

1. Montant

Le montant de la rente de survivant est établi comme décrit ci-dessous:

[Handwritten signatures and initials]
R. W. H.
D. J. W.
J. W. M.C.

- a) Depuis le mois de décès du participant jusqu'au mois durant lequel il aurait atteint l'âge de 65 ans inclusivement: 50% du salaire du participant.

Si l'employé était à la retraite lors de son décès, la rente est basée sur son salaire à la date de sa retraite. Si l'employé était invalide, la rente est basée sur son salaire lorsqu'il est devenu invalide.

- b) Depuis le mois suivant celui où il aurait atteint l'âge de 65 ans ou en cas de décès après cet âge depuis le mois de son décès: 50% de la rente de retraite payable en vertu du régime supplémentaire de rentes de l'Employeur et du régime d'invalidité de longue durée, le cas échéant.

Si l'employé n'était pas à la retraite lors de son décès, la rente de retraite aux fins de déterminer la rente de survivant est:

- s'il avait atteint l'âge de 65 ans, celle qui lui était alors créditée;
- s'il n'avait pas alors atteint l'âge de 65 ans, celle qui lui aurait été créditée à 65 ans s'il était demeuré au service de l'Employeur jusqu'à cet âge, au salaire qu'il recevait lors de son décès.

Le montant de la rente payable au conjoint ou aux héritiers légaux est le montant déterminé ci-dessus. Le montant de la rente payable à un enfant à charge est limité à 25% du montant déterminé ci-dessus; toutefois tant qu'il y a plus de 4 enfants à charge, la rente payable à chacun est calculée en répartissant en parts égales le montant total de la rente.

2. Survivants admissibles

Les survivants admissibles sont:

- a) Le conjoint d'un participant, et
- b) l'enfant à charge d'un participant.

Survivant - la personne qui, à la date du décès d'un participant était son conjoint et l'était devenu avant qu'il n'eût atteint l'âge de 45 ans ou au moins 3 ans avant le décès du participant, pourvu que le participant ait accompli un mois de service actif ininterrompu et à plein temps depuis la date précédant de 60 jours celle de son mariage. Par conjoint, on entend la personne qui l'est devenue selon la définition, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation de même qu'une séparation de fait de plus de trois mois pour la personne non légalement marié, fait perdre ce droit.

Handwritten signatures and initials:
A large signature, possibly "R. H. ...", is written over the text.
To the right, there are initials "GOP" and "Jury" written vertically.

3. Durée de la rente et mode de paiement

Le service de la rente, dans la mesure où elle est alors payable, commence à la cessation de la rente provenant du régime supplémentaire de rentes de l'Employeur (voir annexe E).

a) Au survivant

Au décès d'un participant, son conjoint survivant reçoit la rente sa vie durant, toutefois, s'il se remarie avant son 65ième anniversaire de naissance, il perd tout droit au service de la rente. Cependant, en cas de remariage avant son 65ième anniversaire de naissance, le conjoint a droit à une gratification équivalant à un an de rente payable immédiatement.

b) Aux enfants à charge

Si aucune rente de survivant n'est payable ou lorsque cesse le service de la rente au conjoint survivant par suite de décès ou remariage, une partie de la rente telle que déterminée ci-dessus est servie, le cas échéant, aux enfants à charge du participant.

Cette rente est payée au tuteur ou au gardien des enfants.

c) Durée minimale

S'il n'y a aucun survivant admissible, la rente est garantie payable aux héritiers légaux du participant jusqu'à ce qu'un montant égal à 48 mensualités de la rente du survivant ait été versé y compris la rente servie en vertu du régime supplémentaire de rentes de l'Employeur et la gratification au conjoint survivant, le cas échéant, sauf que toute garantie expire au 69ième anniversaire de naissance du participant en cas de décès après l'âge de 65 ans.

S'il y avait des survivants admissibles au décès de l'employé, la garantie précitée joue néanmoins quant au solde si le service de la rente cesse avant que le conjoint survivant ou les enfants n'aient reçu au total le montant minimum prévu ci-dessus.

Les héritiers légaux peuvent demander le paiement en une seule somme de la valeur escomptée au taux d'intérêt de 6% composé annuellement des mensualités qui leur sont dues.

d) Mode de paiement

La rente est payable le premier jour de chaque mois à compter du mois au cours duquel survient le décès et cesse avec la mensualité précédant immédiatement la date de l'événement qui met fin au service de la rente.



4. Dispositions de transition pour les employés et les retraités présentement assurés

Le montant d'assurance selon les paragraphes précédents est l'équivalent actuariel des rentes payables au décès.

Si pour un employé présentement assuré, le montant d'assurance déterminé aux paragraphes précédents est inférieur au montant qu'il détient présentement, l'excédent du montant d'assurance actuel sur celui du nouveau régime est payable au décès de l'assuré.

Le montant d'assurance actuel est le suivant:

<u>Salaire hebdomadaire</u>	<u>Montant d'assurance</u>
Moins de \$58.00	\$ 3,000
\$ 58.00 à \$ 76.99	5,000
77.00 à 95.99	6,500
96.00 à 114.99	9,500
115.00 à 134.99	12,000
135.00 à 153.99	15,000
154.00 à 191.99	18,000
192.00 à 230.99	22,000
231.00 et plus	25,000

A la mise à la retraite d'un employé avant l'âge de 65 ans, son assurance est maintenue en vigueur pour le montant qu'il détenait immédiatement avant sa retraite, le montant maximum étant limité à \$5,000. A compter de l'âge de 65 ans ou à la mise à la retraite à l'âge de 65 ans, le montant d'assurance que l'employé détenait immédiatement auparavant est réduit conformément au tableau suivant:

<u>Age</u>	<u>Pourcentage</u>
65 à 66 ans	85%
66 à 67 ans	70%
67 à 68 ans	55%
68 à 69 ans	40%
69 ans et plus	25%

*Le montant d'assurance à compter de la retraite ne doit pas excéder \$5,000 ni être inférieur à \$1,000.

Le montant d'assurance des retraités présentement assurés continuera à être déterminé suivant la formule présentement en vigueur. Les employés qui prendront leur retraite après l'entrée en vigueur du nouveau système bénéficieront de la protection prévue par le nouveau régime. Il est entendu que les employés ayant choisi l'option de rente différée lors de la cessation de leur service avant la retraite ne sont pas des retraités aux sens des présentes.

[Handwritten signatures and initials]

III Invalidité totale

Un employé qui devient totalement invalide avant l'âge de 65 ans demeure assuré durant la durée de l'invalidité. Advenant la cessation de la police collective, l'assurance d'un employé invalide de façon totale est maintenue en vigueur comme si la police demeurerait en vigueur.

IV Droit de transformation en assurance individuelle (sans preuve d'assurabilité)

Un participant peut transformer son assurance, lorsqu'il cesse de participer au régime, en assurance permanente dans les 31 jours suivant la cessation d'emploi avant la retraite. Le participant peut également demander à être assuré pour une période ne dépassant pas 12 mois au tarif de l'assurance temporaire 1 an avant d'avoir à verser la première prime afférente à l'assurance permanente. Le montant de l'assurance est l'équivalent actuariel de 80% des rentes payables au décès.

En cas de décès au cours des 31 jours, il n'y a pas transformation de l'assurance et les prestations payables sont celles prévues pour un décès en service.

V Cessation de l'assurance

Sauf les exceptions prévues ci-dessus, l'assurance cesse:

1. A l'abrogation du régime.
2. Trente et un (31) jours suivant la date de cessation de service.

Les rentes payables par suite du décès d'un participant en cours d'assurance continuent d'être servies que le régime soit ou non maintenu en vigueur.

VI Restrictions

L'assurance doit être accordée quel que soit l'état d'assurabilité de l'employé et les prestations payables sans restriction, même en cas de suicide.

[Handwritten signatures and initials]
R. P.
JOP
Aa
LW, MC

SECTION III

REGIME D'ASSURANCE-DECES (employé et famille)

Le contrat émis par l'assurance constitue le document qui gouverne le régime d'assurance-décès (employé et famille). Ce contrat contiendra en plus des dispositions qui suivent, les dispositions habituelles aux conventions de cette nature.

I Admissibilité

Les conditions d'admissibilité à l'assurance-vie s'appliquent également à cette assurance. Cependant, les employés assurés en cas de décès ordinaire sans paiement de primes par suite d'invalidité et les employés en disponibilité au moment de la signature du présent contrat, de même que les retraités actuels et futurs.

II Montant d'assurance

Au décès d'un participant ou d'une de ses personnes à charge assurée, les compagnies versent la somme assurée prévue au tableau d'assurance ci-dessous:

<u>Personne décédée</u>	<u>Somme assurée</u>
Employé actif :	\$ 3,000
Conjoint :	\$ 2,000
Enfant à charge :	\$ 1,000

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, le montant est payable à l'employé.

En cas de décès d'un employé actif, le montant payable à ses ayants droit.

III Invalidité totale

Un employé qui devient totalement invalide avant l'âge de 65 ans demeure assuré durant la durée de l'invalidité. Advenant la cessation de la police collective, l'assurance d'un employé invalide de façon totale est maintenue en vigueur comme si la police demeurait en vigueur. Cette exonération des primes n'est valable que pour le montant d'assurance affecté à la vie de l'employé et pour ce fait les primes prévues pour l'assurance vie familiale (conjoint et enfant) demeurent payables.

[Handwritten signatures and initials]

Entente intervenue entre La Presse, Ltée et les employés de
La Presse, Ltée.

LA PRESSE, LTEE

Par: [Signature]

UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU

Par: [Signature]

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Composition

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

Par: [Signature]

Par: _____

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
JACQUES CARTIER (Local 145)
Expédition

Par: [Signature]

Par: _____

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

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555
Entretien

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA
PRESSE

Par: [Signature]

Par: _____

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE
DU JOURNAL DU QUEBEC INC.
Distribution

Par: [Signature]

Par: [Signature]

SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU
JOURNAL DU QUEBEC INC.
T.O.P.

Par: [Signature]

Par: [Signature]

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAUX DE JOURNAUX
(Région de Montréal)

Par: [Signature]

Par: [Signature]

IV

Droit de transformation en assurance individuelle (sans preuve d'assurabilité)

Un participant peut transformer son assurance lorsqu'il cesse de participer au régime, en assurance permanente dans les 31 jours suivant la cessation d'emploi avant la retraite.

En cas de décès au cours des 31 jours, il n'y a pas transformation de l'assurance et les prestations payables sont celles prévues pour un décès en service.

V

Cessation de l'assurance

Sauf les exceptions prévues ci-dessus, l'assurance cesse:

1. A l'abrogation du régime.
2. Trente et un (31) jours suivant la date de cessation de service.

Les rentes payables par suite du décès d'un participant en cours d'assurance continuent d'être servies que le régime soit ou non maintenu en vigueur.

VI

Restrictions

L'assurance doit être accordée quel que soit l'état d'assurabilité de l'employé et les prestations payables sans restriction, même en cas de suicide.

AB
30P
4
R. P. T. W.
24
M.

SECTION IV

REGIME D'ASSURANCE EN CAS DE DECES PAR ACCIDENT OU DE MUTILATION

Le contrat émis par l'assureur constitue le document qui gouverne le régime d'assurance en cas de décès par accident ou de mutilation. Ce contrat contiendra en plus des dispositions qui suivent, les dispositions habituelles aux conventions de cette nature.

I Admissibilité

Les conditions d'admissibilité à l'assurance-vie s'appliquent également à cette assurance. Cependant, les employés assurés en cas de décès ordinaire sans paiement de primes par suite d'invalidité et les employés en disponibilité de même que les retraités actuels et futurs ne sont pas assurés.

II Montant d'assurance

Le montant payable pour l'une des pertes accidentelles suivantes à la suite de toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant et provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure est égal à une fois le salaire annuel:

La perte accidentelle de la vie;

la perte totale et définitive de la vue des deux yeux;

la perte des deux mains par ablation à l'articulation des poignets ou au-dessus;

la perte des deux pieds par ablation à l'articulation des chevilles ou au-dessus;

la perte d'une main ou d'un pied par ablation à l'articulation du poignet ou de la cheville respectivement ou au-dessus accompagnée de la perte totale et définitive de la vue d'un oeil;

la perte d'une main ou d'un pied par ablation à l'articulation du poignet et de la cheville respectivement ou au-dessus.

Le montant payable pour l'une des pertes accidentelles suivantes, dans les mêmes conditions, est 50% du montant déterminé, ci-dessus:

la perte d'une main par ablation à l'articulation du poignet ou au-dessus;

[Handwritten signatures and initials]
A. J.
J. P.
A. C.
J. S.

la perte d'un pied par ablation à l'articulation de la cheville ou au-dessus;

la perte totale et définitive de la vue d'un oeil.

L'indemnité n'est payable que si la perte survient dans les quatre-vingt-dix jours (90) suivant l'accident.

III Indemnité maximum

La somme des montants payables du fait d'un accident et de tout accident survenu dans les 90 jours suivants est limitée à une fois le salaire annuel. Les montants payables à la suite d'accidents séparés par plus de 90 jours sont déterminés comme prévu ci-dessus pour chaque accident.

IV Exclusions

Aucune indemnité n'est payable pour les pertes qui résultent des causes suivantes:

1. Participation active à une insurrection ou à une guerre déclarée ou non.
2. La participation à un voyage aérien par l'exercice de toute fonction s'y rattachant, notamment en tant que membre de l'équipage de l'appareil;
3. Suicide en quelque état mental que ce soit.
4. Mutilation volontaire en quelque état mental que ce soit.

V Cessation de l'assurance

L'assurance cesse:

1. A l'abrogation du régime.
2. A la cessation de service.
3. A 65 ans, ou à la retraite si elle survient antérieurement.
4. Après 26 semaines d'invalidité totale.

57
GDP
P. H. W.
24/11/62

SECTION V

RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE

Le contrat émis par l'assureur constitue le document qui gouverne le régime d'assurance-maladie. Ce contrat contiendra en plus des dispositions qui suivent, les dispositions habituelles aux conventions de cette nature.

I Admissibilité

Les conditions d'admissibilité à l'assurance-vie s'appliquent également à cette assurance. L'assurance d'un participant entraîne celle de ses personnes à charge.

Si une personne à charge d'un employé actuel non-assuré ou d'un futur employé est hospitalisé à la date à laquelle l'assurance des personnes à charge de ce participant devient effective, cette personne à charge est assurée à compter de sa sortie de l'hôpital.

II Définitions

Aux fins de cette section, les termes "personne à charge", "assuré", "hôpital" et "invalidité" ont la signification suivante, à moins que le contexte ne précise autrement:

Personne à charge - signifie le conjoint d'un participant assuré tel que défini à la section I ou l'enfant à charge d'un participant assuré.

Assuré - signifie un participant ou une de ses personnes à charge, assuré sous la police collective.

Hôpital - un établissement servant à des fins de diagnostic, de traitement médical ou chirurgical ou de convalescence et reconnu comme tel dans la loi des hôpitaux (ch. 164 - S.R.P.Q. 1964) (ou tout établissement répondant aux mêmes normes, dans le cas de services hospitaliers produits en dehors de la province de Québec).

Invalidité - des périodes d'invalidité totale successives dues à une même cause ou à des causes connexes sont considérées comme une seule période d'invalidité totale à moins qu'elles ne soient séparées par une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs pendant lesquels l'employé est revenu au travail à plein temps.

Handwritten signatures and initials:
A. J. G. G. B.
M. J. G. G. B.
J. J. G. G. B.

a) Frais de base

Lorsque, sur recommandation du médecin traitant, un employé ou une personne à charge assurée est hospitalisé, par suite d'invalidité, pendant que son assurance est en vigueur, la compagnie rembourse les frais hospitaliers encourus jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée pour chaque jour d'hospitalisation, sans limitation quant au nombre de jours.

b) Médicaments

La compagnie rembourse à raison de 90% les médicaments que l'employé ou la personne à charge assurée ne peut obtenir que sur ordonnance médicale et débités par un pharmacien licencié ou par un médecin où il n'y a pas de pharmacien licencié.

c) Autres frais

Lorsqu'un employé encourt, au Québec ou ailleurs, pour lui-même ou une personne à charge assurée, par suite d'invalidité, des frais paramédicaux ou d'ordonnances, la compagnie rembourse 80% des frais raisonnables encourus pour tout service ou article prévu ci-dessous et aucune franchise n'est applicable aux bénéfices suivants:

1. En cas d'hospitalisation à l'extérieur de la province, le maximum global, y compris la prime de base, est porté à \$45. par jour.
2. Les services d'une ambulance licenciée de la région pour le transport à l'hôpital (aller et retour); le transport aérien ou par train n'est couvert qu'en cas d'urgence pour une personne qu'on ne peut transporter autrement.
3. Les honoraires de physiothérapeutes, naturopathes, podiatres, ostéopathes et chiropraticiens, jusqu'à concurrence par année civile, d'un montant remboursé de \$300. par participant ou par personne à charge.
4. Les frais engagés pour troubles mentaux ou troubles nerveux fonctionnels, mais l'allocation est réduite à 50% au lieu de 80% dans tout autre cas.
5. Les services professionnels d'un chirurgien-dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de dommages aux dents naturelles subis du fait d'un accident survenu en cours d'assurance.

[Handwritten signatures and initials]

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

Protection maximale par assuré

Le montant des prestations en vertu de la protection "autres frais" est limité à \$10,000. par assuré pour toute période de trois années consécutives.

Les frais admissibles sont limités aux frais raisonnables, justifiés par la gravité du cas, la pratique courante de la médecine et les tarifs usuels de la région à l'exclusion des soins non médicalement nécessaires.

En particulier, sauf dans des cas très exceptionnels, les honoraires admissibles sont limités quant à leur montant, au montant indiqué au tarif courant de la Fédération des Médecins Spécialistes du Québec ou de la Fédération des Omnipraticiens du Québec ou un tarif similaire hors du Québec.

IV Maternité

En cas de maternité et de toutes conditions résultant de la grossesse, l'assurée a droit aux prestations décrites précédemment pourvu que l'accouchement effectif ou normalement prévisible se situe après une période de neuf (9) mois à compter du début de la protection du participant sous l'ancien ou le nouveau régime, sauf fausse couche ou avortement.

Si une assurée est enceinte à la date de cessation de l'assurance, par suite de cessation de service, elle a droit aux prestations décrites précédemment se rapportant à cette grossesse, pourvu que l'accouchement effectif ou normalement prévisible se situe après une période de neuf (9) mois à compter du début de la protection du participant sous l'ancien ou le nouveau régime.

V Assurance à la retraite (après le 1er juillet 1969)

Les participants continueront d'être assurés à compter de la retraite pourvu qu'ils aient complété dix (10) années de service; le participant qui compte moins de dix (10) années de service sera assuré pour une période égale à sa période de service. L'assurance des retraités continue d'entraîner celle des personnes à charge.

Toutefois, le montant de la franchise dans le cas du régime complémentaire est de \$100. et la limitation de \$10,000. joue pour toute la vie de chaque assuré; la limitation de \$10,000. pour toute période de trois (3) années consécutives continuant de s'appliquer aux prestations payables immédiatement avant ou après la retraite.

A.S.
J.P.
J.P.
D. L.P.

VI

Invalidité en cours

Aucun assuré ne doit être pénalisé par suite du changement de contrat; l'assureur en vertu du nouveau contrat doit assumer le paiement de toutes prestations dont l'assureur en vertu du contrat actuel ne serait pas responsable par suite de la cessation de la police.

VII

Exclusions applicables aux prestations

Aucune prestation ne sera payable pour les frais encourus:

1. Du fait de blessures ou maladies pour lesquelles l'assuré a droit à une compensation en vertu de la Loi des Accidents du Travail.
2. Pour des examens médicaux à l'intention d'une tierce personne (assurance, école, emploi, etc.) ou pour voyages de santé.
3. Pour appréciation de la vision ou de l'audition, lunettes ou appareil auditif.
4. Du fait de mutilation volontaire en quelque état mental que ce soit.
5. Pour des soins dentaires ou de chirurgie plastique sauf ceux décrits au paragraphe II de cette section.
6. Par suite de blessures subies ou maladies contractées alors que l'assuré est en service pour le compte des forces armées.
7. Pour des services médicaux pour lesquels l'assuré n'est pas tenu de payer ou ne serait pas tenu de payer en l'absence de cette assurance, y compris les frais garantis par un régime financé entièrement ou en partie au moyen d'impôts ou en vertu de toute initiative d'un gouvernement.

VIII

Cessation de l'assurance

La protection d'un assuré se termine:

1. A l'abrogation du régime.
2. A la cessation de service sauf pour les employés retraités tel que prévu au paragraphe V de la présente section et pour les participants invalides en vertu du paragraphe X de cette section.
3. Lorsqu'il cesse d'être une personne à charge.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'D. L. B. McCall' and other initials.

IX Prolongation des prestations

Si un assuré est totalement invalide à la date de cessation de son assurance selon les alinéas 2 et 3 de l'article VIII ci-dessus, les prestations pour les frais d'hospitalisation ou les frais médicaux encourus par suite de cette invalidité sont payables pendant une période n'excédant pas le moindre du nombre de mois suivants:

1. Le nombre de mois durant lesquels l'employé ou la personne à charge a été assuré.
2. Une période de douze (12) mois.

X Participant invalide

De plus, l'assurance demeure en vigueur pour lui et ses personnes à charge durant toute période pour laquelle l'employé reçoit des prestations d'invalidité totale en vertu d'un contrat d'indemnité hebdomadaire ou d'un contrat d'invalidité de longue durée auquel l'Employeur contribue.

Si l'assurance est en vigueur à la date où l'employé atteint son 65ième anniversaire de naissance, les dispositions du paragraphe V s'appliquent.

XI Coordination des prestations

Si la somme des prestations qui seraient payables aux termes du présent régime et des prestations qui seraient payables aux termes de tout autre régime d'assurance-maladie, public et privé, collectif ou individuel, en vertu duquel un assuré a droit à de telles prestations excède les frais réellement engagés pour cette personne pour les services et fournitures couverts par le présent contrat, les prestations payables en vertu des présentes sont réduites de façon à éliminer cet excédent.

XII Régime conventionné

L'Employeur se réserve le droit de remplacer le présent régime d'assurance-maladie par un régime conventionné, en vertu d'une entente avec une ou plusieurs associations de médecins prévoyant des déboursés équivalents.

Handwritten signatures and initials:
R.R.
JOS
JUB
H
H

SECTION VI

REGIME D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Le contrat émis par l'assureur constitue le document qui gouverne le régime d'indemnité hebdomadaire. Ce contrat contiendra en plus des dispositions qui suivent, les dispositions habituelles aux conventions de cette nature.

I Admissibilité

Les conditions d'admissibilité à l'assurance-vie s'appliquent également à cette assurance. Les retraités et les employés âgés de 65 ans ou plus de même que les employés en disponibilité ne sont pas admissibles.

II Prestations

Si un participant doit s'absenter du travail du fait de blessures ou maladies il a droit durant la continuation de son invalidité au paiement d'une indemnité hebdomadaire selon les modalités prévues ci-après.

Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident de nature à empêcher complètement le participant de vaquer aux fonctions usuelles de sa profession et exigeant des soins médicaux continus.

Le montant de l'indemnité hebdomadaire est fixé à 75% du salaire brut. Cette indemnité sera augmentée même en cours d'invalidité dans la même proportion que les augmentations de salaire selon les échelles prévues aux diverses conventions collectives et ce pour la durée des présents contrats de travail uniquement.

L'invalidité est considérée comme inexistante durant toute période au cours de laquelle un participant exerce volontairement une occupation rémunératrice sauf un travail effectué dans le cadre d'un programme de rééducation approuvé par l'assureur; en ce cas, les prestations sont réduites à 50% de toute rémunération reçue par l'employé.

L'indemnité est payable à compter du premier jour d'absence du travail due à un accident et à compter du deuxième jour d'absence du travail due à une maladie et durant un maximum de vingt-six (26) semaines par période d'invalidité.

Des périodes d'invalidité totale successives dues à une même cause ou à des causes connexes sont considérées comme une seule période d'invalidité totale à moins qu'elles ne soient séparées par une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs pendant lesquels l'employé est revenu au travail effectif à plein temps.

[Handwritten signatures and initials]

L'indemnité n'est pas payable durant une période d'absence du travail résultant d'une grossesse, sauf si l'invalidité est due à une cause entièrement étrangère à la grossesse; de plus, s'il s'agit d'une invalidité due à une complication grave de la grossesse, d'un avortement ou d'une fausse couche, l'indemnité devient payable après un délai de carence d'un mois.

Régime transitoire

Seuls les employés ayant des jours de maladie à leur crédit au moment de la prise d'effet du nouveau régime sont admissibles au régime transitoire d'indemnité hebdomadaire jusqu'à ce qu'ils aient épuisé les prestations auxquelles ils ont droit.

a) Montant

Le montant de l'indemnité transitoire est égal au montant du salaire brut de l'employé ce qui aura pour résultat, étant donné que le régime devient imposable à compter du 1er janvier 1974, de produire, comme montant de bénéfices nets, l'équivalent du salaire net.

b) Durée

L'indemnité transitoire est payable sans délai de carence subordonnément aux autres conditions applicables au régime régulier sauf que l'indemnité est payable en cas d'absence du travail résultant de grossesse. Le nombre maximum de jours payables à un employé en vertu de ce régime, pour une ou plusieurs invalidités, est un nombre de jours égal au nombre total de jours crédités au nom de l'employé.

c) Option

Les employés qui détiennent des jours accumulés récupérables et non récupérables doivent utiliser ces jours dans l'ordre suivant:

- * d'abord, les jours non récupérables;
- ensuite, les jours récupérables.

L'Employé qui retire des prestations du régime transitoire ne peut en retirer du régime décrit ci-dessus et vice versa. L'employé admissible au régime transitoire peut choisir au début de chaque invalidité de bénéficiaire plutôt de l'autre régime pour la durée de cette invalidité; il peut également exercer ce choix en cours d'invalidité pour la période qui restera alors à couvrir. Lorsqu'un employé choisit de ne pas bénéficier du régime transitoire pour la durée d'une invalidité ou pour le solde de cette durée, ou encore s'il a reçu des prestations pour la durée maximum prévue ci-dessus, il doit néanmoins satisfaire au délai de carence.

[Handwritten signatures and initials]

Mode de paiement

L'indemnité est payée à chaque semaine subordonnement à la présentation des pièces justificatives requises par l'assureur; le cas échéant, elle se fractionne suivant le nombre de jours composant la semaine normale de travail du participant.

IV

Exclusion

Aucune indemnité n'est payable pour une invalidité résultant de mutilation volontaire en quelque état mental que ce soit.

Si un participant a droit pour la même période à des prestations pour invalidité en vertu de la Loi des accident du travail, de toute législation similaire ou de régime ou contrat individuel ou collectif, le montant de la prestation est réduit de façon à ce que le total payable au participant n'exède pas le montant prévu ci-dessus.

Cependant, si le participant recevait antérieurement en plus de son salaire une rente pour invalidité partielle, cette rente sera ajoutée au salaire pour déterminer le montant maximum des prestations d'indemnité hebdomadaire.

V

Cessation de l'assurance

L'assurance d'un participant cesse;

1. A la cessation de service.
2. A l'âge de 65 ans ou à la retraite si elle survient antérieurement.
3. A l'abrogation du régime.

Il est entendu toutefois que les prestations demeurent payables, que le régime soit en vigueur ou non, pour toute invalidité ayant commencé en cours d'assurance.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature that appears to be "R" and several smaller initials and names.

SECTION VII

REGIME D'INVALIDITE DE LONGUE DUREE

Le contrat émis par l'assureur constitue le document qui gouverne le régime d'invalidité de longue durée. Ce contrat contiendra en plus des dispositions habituelles aux conventions de cette nature.

I Admissibilité

Les conditions d'admissibilité indiquées à la section d'indemnité hebdomadaire s'appliquent à cette assurance.

II Prestations en cas d'invalidité de longue durée

Si, après épuisement des prestations d'indemnité hebdomadaire prévues à la section précédente, l'employé demeure atteint d'invalidité totale, il reçoit par la suite une rente mensuelle durant la continuation de son invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans.

Pendant les 24 premiers mois d'invalidité, on entend par invalidité totale un état d'incapacité résultant de blessures ou maladies qui empêchent complètement l'employé d'exercer les fonctions usuelles de sa profession; l'employé doit également être sous les soins d'un médecin.

Invalidité totale: un état d'incapacité, résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une complication grave d'une grossesse, qui, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois, empêche complètement le participant d'exercer les fonctions usuelles de sa profession et exige des soins médicaux continus et, après vingt-quatre (24) mois, empêche complètement le participant d'exercer les devoirs de toute occupation pour laquelle il est raisonnablement apte par suite de son éducation, son entraînement ou son expérience, mais n'exigeant pas nécessairement des soins continus; il peut être appelé à fournir la preuve de la continuation de son invalidité sur demande de l'assureur.

Toutefois, lorsque l'état d'incapacité décrite précédemment résulte d'un accident ou d'une maladie de travail, la période de vingt-quatre (24) mois ci-haut mentionnée est remplacée par soixante-six (66) mois.

L'invalidité est considérée comme inexistante durant toute période au cours de laquelle l'assuré exerce volontairement une fonction rémunératrice, sauf un travail effectué dans le cadre d'un programme de rééducation; en ce cas les prestations sont réduites de 50% de toute rémunération reçue par l'employé.

[Handwritten signatures and initials]

Des périodes d'invalidité totale successives dues à une même cause ou à des causes connexes sont considérées comme une seule période d'invalidité totale à moins qu'elles ne soient séparées par une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs pendant lesquels l'employé est revenu au travail effectif à plein temps.

Le montant de la rente est égal à 60% du salaire mensuel de l'employé. Le montant de la rente d'invalidité provenant du Régime de rentes du Québec n'est pas déduit du montant indiqué ci-dessus. La prestation d'invalidité de longue durée est indexée selon l'indice de la Régie des rentes, maximum 5 % par année.

Les prestations payables sont diminuées des montants payables à l'employé en vertu de la Loi des Accident du Travail, de toute législation similaire ou de tout autre régime ou contrat individuel ou collectif prévoyant le paiement d'une rente d'invalidité, dès que l'ensemble de ses prestations excèdent 85% du revenu brut de l'employé.

Si l'employé recevait antérieurement une rente d'invalidité partielle, cette rente sera ajoutée au salaire pour déterminer le montant maximum de la rente d'invalidité.

Prestations après 65 ans

En plus de la rente d'invalidité décrite ci-haut, l'employé qui a reçu une rente d'invalidité tel qu'indiqué ci-haut, reçoit sa vie durant à compter de l'âge de 65 ans, une rente annuelle (payable mensuellement) dont le montant est déterminé comme suit:

La rente annuelle est égale à:

- a) $2 \frac{1}{4}$ % du taux du salaire de l'employé calculé sur base annuelle au début de l'invalidité moins $\frac{6}{10}$ % de ce salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles à la même date,

par

- b) le nombre d'années durant lesquelles l'employé a reçu une rente d'invalidité de longue durée.

(Toute période de moins de douze (12) mois a une valeur proportionnelle).

Le maximum des gains admissibles est le montant maximum déterminé chaque année par la Régie des rentes du Québec et en excédent duquel aucune contribution au Régime des rentes du Québec n'est exigible.

(Cette rente est ajoutée à la rente qui aurait été créditée à l'employé en vertu du Régime supplémentaire de rentes de l'Employeur; ce régime prévoit qu'en cas d'invalidité le service de la rente ne commence qu'à 65 ans).

Si le montant de la rente mensuelle est inférieur à \$10.00, la valeur actuelle de la rente sera versée à l'employé à son 65ième anniversaire de naissance.

[Handwritten signatures and initials]
R. 800
D. 40
J. 24

III Exclusions

Aucune indemnité n'est payable pour une invalidité résultant de:

- a) Mutilation volontaire en quelque état mental que ce soit.
- b) Grossesse et toutes conditions s'y rapportant, sauf s'il s'agit d'une complication grave de la grossesse, d'une fausse couche ou d'un avortement.

IV Cessation de l'assurance

L'assurance cesse:

- a) A la cessation de service.
- b) A l'âge de 65 ans ou à la retraite si elle survient antérieurement.
- c) A l'abrogation du régime.

Il est entendu que les prestations demeurent payables, que le régime soit en vigueur ou non, pour toute invalidité ayant commencé en cours d'assurance.

V Dispositions de transition

En cas d'invalidité ayant débuté avant que les dispositions du Régime de rentes du Québec prévoyant le paiement d'une rente d'invalidité prennent effet, le régime prévoit le paiement d'un supplément de rente d'un montant équivalent à celui qui serait payable si ces dispositions étaient applicables.

Handwritten signatures and initials:
 Top right: *Handwritten initials/signature*
 Middle right: *Handwritten initials/signature*
 Bottom right: *Handwritten initials/signature*

LA PRESSE, LTEE
PREVOYANCE COLLECTIVE

POSIE

78 JUL 1 1978

CHATELAIN, G. & S. INC.
MONTREAL

Ce qui suit, représente les modifications apportées à la prévoyance collective qui feront l'objet dans les prochains trente (30) jours d'émission de textes formels incorporés aux polices d'assurance ou aux règlements du régime de rentes.

1- Définition de conjoint:

L'époux ou l'épouse, c'est-à-dire celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté, que ce soit dans la province de Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec; une personne est censée être le conjoint de commune renommée de l'assuré et l'avoir épousé à la date où elle a commencé à être représentée comme son conjoint, sur preuve que, pendant un certain nombre d'années, elle a résidé avec lui, a subvenu à ses besoins, l'a publiquement représenté comme conjoint et que, lors du décès du cotisant, ni lui ni elle n'était marié à une autre personne et que le nombre de mois consécutifs de vie commune était d'au moins trente-six (36) mois, étant précisé qu'une séparation pendant plus de trois (3) mois consécutifs fait perdre ce statut de conjoint.

2- Assurance-maladie:

En ce qui concerne les "autres frais" à l'item "chiropraticien, etc", le maximum est porté à trois cent dollars (\$300.00) par personne à l'exception de l'acupuncture.

3- Exclusion:

Le tabagisme et l'alcoolisme sont retranchés des exclusions relatives à l'indemnité de salaire à court terme et à long terme.

4- L'indemnité de salaire à court terme est payée à raison de soixante-quinze pour cent (75%) du salaire sans plafond.

5- Cette indemnité est indexée selon les échelles de salaire aux conventions collectives.

6- L'invalidité à long terme est indexée selon l'indice de la réglementation des rentes, maximum cinq pour cent (5%) par année, et ce pour les employés même devenus invalides après le 1er janvier 1977, sauf ceux qui le sont devenus entre le 6 octobre 1977 et la date de retour au travail.

7- La rechute, pour être considérée, devra être appuyée par trois (3) mois de retour au travail.

8- Coordination des régimes à long terme maximum: quatre-vingt cinq pour cent (85%) du revenu brut de l'employé.

01334-2

LA PRESSE LITTE
REGIME DE RENTES

Les modifications qui suivent feront l'objet de modifications au texte des règlements du régime de rentes au cours des trente (30) prochains jours.

Note: Applicables aux employés non à la retraite à la date de la signature de la nouvelle convention collective.

Autres prestations: toute indemnité ou prestation payée par l'Employeur, toute rente ou toute prestation payable en vertu d'une disposition d'un autre régime de l'Employeur, du Régime de rentes du Québec, du Régime de pensions du Canada, de la Loi des accidents du travail, de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et de toute autre loi similaire ou visant les mêmes objets.

Salaire de base: le salaire sur base annuelle prévue à la convention collective.

Salaire final: la moyenne du salaire annuel des cinq (5) meilleures années de participation choisies parmi les dix (10) années de participation précédant la retraite ou des années de participation si elles sont inférieures à cinq (5).

Rente minimale à la date normale de retraite

Le montant initial de la rente annuelle de retraite payable à un participant qui prend sa retraite à la date normale de retraite est majoré, si nécessaire, de façon à ce que la somme résultant du montant de cette rente et de celui des autres prestations ne soit pas inférieur au pourcentage suivant de son salaire final.

<u>Années de participation</u>	<u>Pourcentage</u>
19 ou plus	50%
18	45%
17	
16	40%
15	
14	35%
13	
12 ou moins	30%

POSTE
'78 JUL - 3 11 33

GÉNÉRAL DU JOURNAL
MONTREAL

Rente minimale pour service antérieur au 1er janvier 1977

Le montant de la rente annuelle créditée à un participant au 31 décembre 1976 est majoré à cette date, si nécessaire, de façon à ce que ce montant soit égal au produit du nombre d'années de participation par:

- a) 1.5% du salaire de base du participant à cette date; moins
- b) 0.6% du salaire de base jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissible à cette date.

[Handwritten signature]

[Handwritten notes]

Le participant qui prend sa retraite à la date normale de retraite avant le 30 avril 1981 bénéficiera des pourcentages suivants au lieu de ceux prévus audit règlement:

<u>Années de participation</u>	<u>Pourcentage</u>
19 ou plus	55%
18	
17	50%
16	
15	45%
14	
13	40%
12 ou moins	35%

Les parties conviennent que la présente entente prendra fin le 30 avril 1981

1. Conjoint: La personne qui, à la date du décès d'un participant était son époux ou épouse et l'était devenue avant qu'il n'eût atteint l'âge de quarante-cinq (45) ans ou au moins trois (3) ans avant le décès du participant. Par époux ou épouse on entend, celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté, que ce soit dans la province de Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec; une personne est censée être le conjoint du participant et l'avoir épousé à la date où elle a commencé à être représentée comme son conjoint, sur preuve satisfaisante que, pendant un certain nombre d'années, elle a résidé avec lui, a subvenu à ses besoins, l'a publiquement représenté comme conjoint et que, lors du décès du participant, ni lui ni elle n'était marié à une autre personne ou que le nombre de mois consécutifs de vie commune était d'au moins trente-six (36) mois.

MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS DU RÉGIME DES RENTES "ARTICLE 2"

SECTION II - ADMINISTRATION

- 2.01 Le Comité du Régime de rentes est composé de neuf (9) représentants dont cinq (5) de l'Employeur et quatre (4) des participants.
- 2.02 Les participants et l'Employeur nomment autant de substituts qu'ils peuvent nommer de représentants. En cas d'absence d'un représentant, le substitut qu'il désigne au préalable, par une lettre adressée au président du Comité, parmi les substituts de son groupe, siège à son lieu et place comme représentant.
- 2.03 Les représentants des participants et leurs substituts doivent être eux-mêmes des participants. Aucun représentant ou substitut ne peut, en cette qualité, recevoir une rémunération pour ses services.

2.04

Au plus tard quinze (15) jours après qu'un poste de représentant ou de substitut des participants est devenu vacant, les syndicats accrédités auprès de l'Employeur peuvent combler cette vacance par le dépôt auprès de celui-ci de deux certificats conjoints à cet effet, l'un pour le groupe CSN, l'autre pour le groupe FTQ. Le certificat du groupe CSN doit être dûment signé par le président et le secrétaire de chaque syndicat du groupe CSN de même que le certificat du groupe FTQ doit être dûment signé par le président et le secrétaire de chaque syndicat du groupe FTQ.

2.05

Un délai de trente (30) jours est prévu pour combler les postes de représentants et de substituts des participants. A défaut du dépôt dans ledit délai de trente (30) jours, d'un tel certificat remplissant tous les postes vacants, le secrétaire du Comité doit sans délai et tout représentant ou substitut peut convoquer, sur un avis de dix (10) jours, une réunion du Comité aux fins de choisir le ou les représentants ou substituts à nommer. Un avis de cette réunion doit aussi être expédié aux substituts et à chacun des syndicats accrédités auprès de l'Employeur, lesquels peuvent chacun s'y faire représenter par deux (2) délégués.

2.06

Si un poste de représentant ou de substitut devient vacant dans l'un ou l'autre des groupes CSN et FTQ, il sera toujours loisible aux syndicats concernés de combler toute vacance par le dépôt auprès de l'Employeur d'un nouveau certificat conjoint dûment signé par le président et le secrétaire de chacun des syndicats du groupe concerné.

2.07

Tout représentant ou substitut des participants peut être révoqué par le dépôt auprès de l'Employeur d'un certificat conjoint signé par le président et le secrétaire de chacun des syndicats des groupes concernés.

2.08

Les représentants de l'Employeur et leurs substituts sont désignés et révoqués par son Conseil d'administration ou un mandataire dûment autorisé dudit Conseil.

2.16

Le Comité décide de la méthode de financement, de la nature et de la répartition des placements; ces placements sont effectués suivant les dispositions de la Loi des régimes supplémentaires de rentes. A cet effet, il forme, à même le comité, un sous-comité de placements composé de trois (3) représentants patronaux et de deux (2) représentants syndicaux, l'un désigné par le groupe CSN et l'autre par le groupe FTQ. Ce sous-comité doit faire rapport de ses travaux au Comité du régime de rentes.

3. Article 3.04 modifié comme suit:

Si un salaire est payé durant une période d'absence temporaire, les cotisations continuent. Si aucun salaire n'est payé durant une telle période, les cotisations sont suspendues et la période en cause ne compte pas pour le calcul de la rente créditée, sauf dans le cas où pendant la durée de telle absence, l'employé a versé à la caisse de retraite une somme égale au total de ses contributions personnelles et celles que l'Employeur aurait dû verser.

[Handwritten signature]

4. Accord du participant pour retraite anticipée, article 5.02.

Un participant peut être mis à sa retraite par l'Employeur le premier jour d'un mois quelconque en tout temps avant sa date normale de retraite à charge de se conformer aux dispositions de l'article 6.09. De plus, dans tel cas l'Employeur devra obtenir l'accord du participant.

5. Préparation à la retraite, création d'un comité consultatif

L'Employeur s'engage, dans les six (6) mois de la signature de la présente convention, à former un comité consultatif d'au plus quatre (4) de ses représentants et d'au plus quatre (4) représentants des employés assujettis à des conventions collectives à La Presse, Ltée, comité consultatif qui aura pour but d'étudier diverses méthodes de préparation à la retraite et de faire des recommandations au Comité du régime de rentes.

Ces représentants doivent être choisis parmi les représentants au Comité du régime de rentes, les représentants des employés devant être désignés par les syndicats accrédités auprès de l'Employeur, deux (2) pour le groupe CSN et deux (2) pour le groupe FTQ.

LA PRESSE, LTÉE

Samuel Ray

A. L. Caron
