

No.

49-65

NOM

La Presse Stee

12-102.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 5 3 1 0 8	9 8 2 0 5 1 1

Carte	Nom de la partie patronale A03	A03 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	LA PRESSE LITIE	8 4 0 4 3 0	8 2 0 4 2 8	2 8 8 0
A2				Employeur
A3	71 ST-JACQUES PHOENIX MTL			
	Code postal	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
	4 2 Y 1 K 9	4 0 0 0 4 9 0 6 5 0	0 0 0 0 8	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. QUEBÉCOIS IMPRIMERIE & COMMUNICATI	2 8 8 0		
A5	ONS #1145 <i>Bureaux</i>	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 09	A16 330	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 36
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (premieries) 04 Sentence arbitrale (bailleurs-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certifi 02 Un empl. un etab plus synd plus certifi 03 Un empl. plus etab un syndicat un certifi 04 Un empl. plus etab un synd plus certifi 05 Plus empl. un etab un synd plus certifi 06 Plus empl. plus etab un synd plus certifi 07 Plus empl. plus etab plus synd plus certifi	01 Sans objet 02 FAT CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 DPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au releve alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Carriers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Carriers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assoc. 17 Bouchers et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		
Carte	Codificateur	Date				Verificateur				
A6	100 0105	8 2 0 5 2 8				102 004				

M-49-65

1982 MAI 11 11 31
PAR MESSAGEUR

Intervention de... pour recevoir en vigueur durant la période...
expressément mentionné.

PAR ET ENTRE: LA PRESSE, LTEE, 71 rue Saint-Jacques, Montréal, au...
district de Montréal, en tant que propriétaire du...
journal La Presse, agissant aux présentes par ses représen-
tants autorisés, et après comme "l'employeur".

Partie de première part.
LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145
(I.T.U.-F.T.Q.), relevant de l'Union internationale des travailleurs
internationale relevant aux présentes par ses représentants autorisés, et après comme "l'employé".

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE
LA PRESSE, LTEE
ET

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

(EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION)

(du 1^{er} mai 1981 au 30 avril 1984)

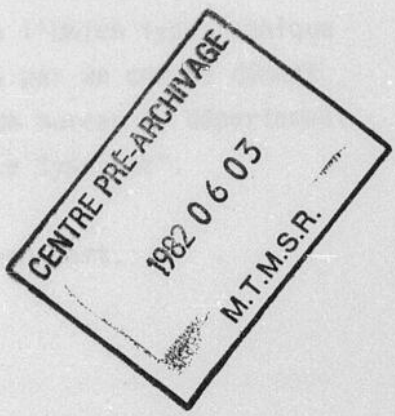


TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	Définition des termes
ARTICLE 2	Buts de la convention
ARTICLE 3	Reconnaissance syndicale
ARTICLE 4	Droits de l'Employeur
ARTICLE 5	Régime syndical
ARTICLE 6	Activités syndicales
ARTICLE 7	Grève et lock-out
ARTICLE 8	Juridiction de travail
ARTICLE 9	Enbauche du personnel
ARTICLE 10	Surnuméraires
ARTICLE 11	Ancienneté et priorité
ARTICLE 12	Changements technologiques
ARTICLE 13	Recyclage, reclassement et formation
ARTICLE 14	Sécurité d'emploi
ARTICLE 15	Mesures disciplinaires
ARTICLE 16	Procédure de grief et d'arbitrage
ARTICLE 17	Non-discrimination
ARTICLE 18	Comités conjoints
ARTICLE 19	Heures de travail
ARTICLE 20	Temps supplémentaire
ARTICLE 21	Classification de travail, salaires et primes
ARTICLE 22	Vacances
ARTICLE 23	Congés fériés
ARTICLE 24	Congés spéciaux
ARTICLE 25	Congé de maternité
ARTICLE 26	Régimes de prévoyance collective
ARTICLE 27	Sécurité et santé
ARTICLE 28	Durée de la convention collective
ANNEXE "A"	Autorisation de retenue syndicale
ANNEXE "B"	Liste d'ancienneté et de priorité

LETTRES D'ENTENTE

- Vacances: André Hébert et Mario Brissette
- Clause de fusion
- Allocations-automobiles
- Application de l'article 8.03
- Semaine de travail
- Application de l'article 10.04

AJUSTEMENT A LA RENTE DE RETRAITE

DÉFINITION DES TERMES

Ancienneté

La durée de service continu d'un employé chez l'Employeur, sujet aux conditions prévues par la convention.

Changement technologique

Pour les fins de la présente convention, un changement technologique est un changement d'équipement ou l'introduction d'un nouvel équipement ou un changement de procédé d'opérations pouvant conduire à une réduction de personnel ou qui nécessite le recyclage d'un employé.

Convention

La présente convention collective.

Délégué syndical

Un employé du département élu ou nommé qui est le représentant syndical des employés régis par la convention.

Département

Lieu(x) où sont effectués les travaux relevant de la juridiction de travail du Syndicat.

Employé

Tous les salariés de l'Employeur régis par la convention.

Employeur

La Presse, Ltée.

Formation professionnelle

Tout cours ou programme de formation professionnelle de nature complémentaire qui conduit à la polyvalence d'un employé.

Prévoyance collective

L'ensemble des régimes d'assurance tels que l'assurance-décès, l'assurance en cas de décès par accident ou de mutilation, l'assurance maladie, l'assurance-salaire hebdomadaire et de longue durée et le régime de rentes des employés de La Presse, Ltée, assujettis à une convention collective de travail.

Priorité de classification

Le rang qu'occupe un employé dans la classification où il travaille, tel que déterminé par le Syndicat.

Priorité générale

Le rang qu'occupe un employé dans le département où il travaille, tel que déterminé par le Syndicat.

Recyclage

Tout cours ou programme de formation qui devient nécessaire par suite de changements technologiques.

Syndicat

Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145 (Employés de bureau du département de la Distribution).

Article 2

BUTS DE LA CONVENTION

2.01

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

Article 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01

Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les employés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis le 8 mai 1979, par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.

Article 4

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer son Entreprise.
- 4.02 L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive du chef de service. Des assistants peuvent être nommés pour diriger le travail, mais seul le chef de service peut embaucher et discipliner.

- 5.01 Tous les employés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, à la fin de leur période de probation, s'ils ne le sont pas déjà, devenir membre du Syndicat et le demeurer jusqu'à la fin de la convention.
- 5.02 Tout nouvel employé doit, au moment de son embauche et pour la durée de sa période de probation, obtenir un permis de travail du Syndicat que celui-ci s'engage à lui remettre.
- 5.03 Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé doit payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat et, à cette fin, doit signer et remettre à l'Employeur une autorisation écrite de retenue syndicale (Annexe A). Suite à cette autorisation écrite, l'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut de l'employé le montant de la cotisation syndicale tel qu'établi par un certificat du secrétaire du Syndicat et, dans les dix (10) premiers jours du mois, fait remise au Syndicat des sommes retenues au cours du mois précédent.
- 5.04 S'il y a une modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins un (1) mois avant la mise en vigueur de cette modification.
- 5.05 L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, l'âge, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque employé. Par la suite les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.
- 5.06 L'Employeur remet au Syndicat, à chaque mois, un relevé de toutes les heures de travail effectuées par chacun des employés.

5.07

A la fin de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat, un relevé cumulatif des sommes payées par chaque employé à titre de cotisations syndicales.

6.01 L'Employeur accorde une (1) heure par mois pour la tenue d'une assemblée syndicale. Cette assemblée se tiendra sur les lieux de travail. L'accord du chef de service sera requis quant au moment de la tenue de cette assemblée pour lui permettre de tenir compte des besoins du département. A cette fin, une demande écrite devra lui être faite par le délégué syndical au moins quarante-huit (48) heures avant l'heure proposée. Toutefois, cet avis de quarante-huit (48) heures n'est pas exigé dans un cas d'urgence et l'assemblée peut être tenue avec l'accord du chef de service. Une fois par année, à l'occasion de l'assemblée de mise en nomination, l'assemblée peut être tenue à l'extérieur des lieux de travail et les employés alors au travail ont droit à une (1) heure d'absence sans perte de salaire pour assister à telle assemblée.

Le paragraphe précédent s'applique sous réserve qu'un minimum d'employés assurent, pendant la durée de telle assemblée, le fonctionnement des opérations.

6.02 Le délégué syndical et ses assistants sont des représentants du Syndicat et ne doivent pas être sujets aux sanctions disciplinaires et aux discriminations par l'Employeur dans l'exécution de leurs travaux en ce qui concerne l'application de la convention.

6.03 Le Syndicat peut afficher, sur un tableau installé par l'Employeur à un endroit approprié, tous genres d'avis ou documents à l'adresse de ses membres, pourvu que tels documents soient signés par un officier autorisé du Syndicat.

6.04 Le délégué syndical peut s'occuper du travail syndical relatif aux membres de l'unité durant ses heures de travail, sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission du chef de service. Telle permission n'est pas refusée de façon déraisonnable.

En cas d'absence du délégué syndical, son remplaçant bénéficie des mêmes droits que ledit délégué.

Libération pour activités syndicales

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

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

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

1. Le nombre total de ces jours de congé est de dix (10) jours par année; les congés non utilisés une année ne peuvent l'être l'année suivante;

2. chaque congé est d'une durée maximale d'une (1) semaine, sauf entente contraire;
 3. le Syndicat avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance, sauf en cas d'urgence.
- b) A de telles occasions, une fois épuisée, la banque prévue à l'alinéa précédent, l'Employeur accorde dix (10) jours de congé avec solde remboursée, à condition d'avoir été avisé par le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, sauf en cas de situations imprévisibles.
- c) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder les congés aux alinéas a) et b) du présent paragraphe à plus d'un (1) employé à la fois.

6.07

Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis de l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention (format de poche) à chacun d'eux, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature et en remet aussi cinquante (50) copies au Syndicat.

L'Employeur remet également à chaque employé un exemplaire de la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux et autres renseignements pertinents.

Article 7

GRÈVE ET LOCK-OUT

7.01

Pendant la durée de cette convention, l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out des employés et le Syndicat et les employés conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou ralentissement de travail par les employés régis par la présente convention.

8.01

La juridiction de travail du Syndicat est définie comme incluant tout le travail présentement fait par les employés, ou qui pourrait être assigné dans le futur auxdits employés régis par le certificat d'accréditation émis le 8 mai 1979 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.

8.02

Pour la durée de cette entente, l'Employeur consent à ne conclure aucune entente verbale ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail inclus dans la juridiction du Syndicat, si une telle entente a pour effet d'entraîner la mise-à-pied ou le déplacement dans un autre service d'employés régis par la présente convention.

- 9.01 Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouvel employé régulier, l'Employeur affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables le poste nouveau ou vacant sur les tableaux existants, et les employés intéressés peuvent poser leur candidature par écrit à l'intérieur de ce délai.
- 9.02 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, l'Employeur informe le Syndicat des noms des candidats.
- 9.03 L'Employeur considère les candidatures dans l'ordre suivant:
1. les employés du département;
 2. les employés des autres services ou départements;
 3. les candidatures de l'extérieur.
- 9.04 a) Dans sa considération, parmi les candidats à la première étape qui ont les qualifications et les aptitudes requises, l'Employeur doit respecter la priorité générale des candidats. Quant à la deuxième et la troisième étapes, l'Employeur embauche les candidats de son choix.
- b) Dans tous les cas où un candidat a été choisi, ce dernier devra subir une période d'essai de soixante (60) jours.

Dans le cas où le candidat provient de l'étape un ou de l'étape deux, si pendant sa période d'essai, l'Employeur n'est pas satisfait par ce candidat, ce dernier retourne au poste de son ancienne fonction, ou à un poste équivalent de son ancienne fonction que peut lui permettre son ancienneté, si le poste qu'il occupait a été aboli.

D'autre part, l'Employeur reconnaît à ce candidat choisi le droit de retourner pendant sa période d'essai, au poste de son ancienne fonction, ou à un poste équivalent de son ancienne fonction que peut lui permettre son ancienneté, si le poste qu'il occupait a été aboli.

9.04 c) D'autre part, l'Employeur reconnaît à un employé du département le droit de poser sa candidature pour un poste syndiqué ou non dans un autre département, et le droit de revenir à son ancien poste dans le département; ce droit lui est reconnu pour une période de trente (30) jours. Le Syndicat reprendra l'employé à son ancien poste sans perte de priorités.

9.05 Les employés en période de probation ne peuvent faire de grief sur:

1. le fait que l'Employeur le retourne à son ancienne fonction, lorsqu'il s'agit d'un employé provenant de l'intérieur de l'Entreprise;
2. le fait de son congédiement ou sa mise à pied lorsqu'il s'agit d'un employé provenant de l'extérieur de l'Entreprise.

- 10.01 a) Le Syndicat consent à ce que des employés surnuméraires soient embauchés.
- b) L'employé surnuméraire est régi par les articles 3, 4, 5.02, 5.03, 5.05, 5.06, 5.07, 7, 8, 10, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27.
- c) Employé surnuméraire signifie une personne qui est embauchée pour une période limitée, en surplus des effectifs réguliers, afin de fournir des services à l'Employeur dans une des fonctions tombant sous la juridiction du Syndicat.
- d) L'embauche de surnuméraires ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création de postes réguliers.

10.02 Le présent article est sujet aux dispositions de l'article 5 de la convention collective.

- 10.03 a) Un employé à la fois peut s'absenter sans solde dans le cas d'une absence non prévue à la convention. Telle permission d'absence ne peut être refusée si l'Employeur peut se dispenser de remplacer l'employé absent ou encore si l'Employeur peut remplacer l'employé absent par un autre employé du service qualifié et disponible à temps régulier pour accomplir les fonctions de l'employé absent.

L'Employeur peut aussi dans un tel cas embaucher un employé surnuméraire pour remplacer l'employé absent, et ce, s'il le juge à propos.

La permission pour une telle absence doit être demandée à l'Employeur dans un délai raisonnable.

- b) Dans le cas de congés avec ou sans solde, l'Employeur maintient, à moins d'avis contraire de l'employé, les divers bénéfices du programme de prévoyance collective auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur dudit congé; cependant, dans le cas d'un congé sans

Article 11

solde, l'employé doit payer la totalité des cotisations à payer. Dans le cas d'un congé avec solde, l'Employeur et l'employé doivent payer chacun leur part des contributions à verser.

11.01

10.04

Lorsque l'Employeur décide de remplacer un employé absent pour quelque raison que ce soit, par un employé d'une classification inférieure, ce dernier recevra la prime prévue à l'article 21.05.

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...

11.02

L'absence ... pendant la période d'absence ... vingt-quatre (24) mois.

11.03

L'absence ...

- a) ...
- b) ...
- c) ...

11.04

Lorsque l'employé ...

Article 11 ANCIENNETÉ

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

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

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

11.03 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais est maintenue pendant la période d'absence en maladie excédant vingt-quatre (24) mois.

11.04 L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

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

11.05 a) Pour fins d'application de la convention, le mot "priorité générale" signifie le rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans le département de la distribution (bureau). Le rang est déterminé par le premier jour de travail enregistré par ledit employé dans ledit département, et se maintient tant que ledit employé demeure un employé du département

de distribution ou que son nom n'a pas été enlevé de la liste.

- b) Pour fins d'application de la convention, le mot "priorité de classification" signifie le rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans sa classification dans le département de distribution.

11.06

La priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la convention, s'applique aux fins suivantes, s'il y a lieu:

A- Dans la classification de travail

1. mise à pied;
2. choix dans le calendrier de vacances et de congés;
3. choix des équipes de travail;
4. réclamation du travail sur de nouvelles équipes;
5. nouvelles heures de commencement du travail.

B- A l'intérieur du département

1. ouverture à caractère permanent dans une autre classification de travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
2. mise a pied, permettant ainsi à l'employé de déplacer dans une autre classification de travail un employé détenant moins de priorité générale, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
3. rappel au travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.

- 12.01 L'Employeur avise le Syndicat par écrit cent-vingt (120) jours à l'avance de son intention d'effectuer un changement technologique.
- 12.02 a) Le comité conjoint de relations de travail se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ce changement sur les employés et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes nouvelles conditions de travail qui en découlent.
- b) Lorsque les effets de ce changement sur les méthodes de travail ont été cernés par le Comité conjoint, l'Employeur s'engage, s'il y a lieu, à débiter un programme de recyclage dans les plus brefs délais.

Article 13

RECYCLAGE, FORMATION PROFESSIONNELLE, RECLASSEMENT

Recyclage

- 13.01 L'Employeur donne aux employés la formation nécessaire à leur recyclage par une formation professionnelle complémentaire.
- 13.02 Les programmes de recyclage sont élaborés par le comité conjoint de relations de travail.
- 13.03 Dans l'élaboration dudit programme et dans la détermination du nombre de personnes à recycler, le comité tient compte, entre autres, des besoins du service.
- 13.04 Advenant que le comité ne pourrait en arriver à une entente sur le nombre de personnes à recycler, l'Employeur pourra procéder.
- 13.05 Pour les employés sujet au recyclage, le comité doit tenir compte premièrement de la priorité de classification. Le comité tient compte aussi des autres critères appropriés.
- 13.06 L'Employeur paie tous les frais de formation professionnelle occasionnés par le recyclage.

Formation professionnelle

- 13.07 Les parties, reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.
- 13.08 Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la Main-d'Oeuvre du Canada et le

Ministère du Travail du Québec dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.

13.09

Le Comité de relations de travail, devra se réunir chaque fois qu'il sera nécessaire afin de faire les recommandations appropriées à l'Employeur relativement aux programmes de perfectionnement devant être entrepris et sur les modalités de leur mise en application, dans le but de permettre au plus grand nombre possible d'employés de se perfectionner dans les meilleurs délais, compte tenu des besoins du service et des budgets de formation.

Reclassement

13.10

Selon les disponibilités de l'Employeur, un employé avant d'être mis à pied, pourra demander d'être transféré dans un autre département ou une autre division.

13.11

L'Employeur affichera, sur les tableaux existants dans le département, les emplois nouveaux ou vacants affichés dans les autres départements, et les employés intéressés pourront poser leur candidature par écrit, sujet aux conditions et priorités déterminées dans les conventions s'appliquant à tels emplois. L'affichage sera fait de la même façon et pendant les mêmes délais que prévus dans les conventions en vertu desquelles ils sont faits.

13.12

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, l'Employeur informe le Syndicat des noms des candidats du département, s'il y a lieu.

13.13

Dans le cas de la mise-a-pied d'un employé régulier, priorité d'embauche sera accordée audit employé dans les départements de l'Expédition et de la Composition de La Presse, Ltée, sous réserve de ce que prévu dans les conventions collectives desdits départements.

13.14

Un employé d'une autre unité de négociation pourra être accepté dans la présente unité de négociation, le tout conformément aux règlements internes de chaque Union ou Syndicat et selon les dispositions prévues à la convention collective.

Cependant, si un changement technologique survient, les employés qui seraient autrement visés pourraient choisir l'une des autres unités.

- a) Un employé qui n'est pas un résident de l'État de New York et qui n'est pas un résident de l'État de New York, maximum d'années de résidence (12) maximum d'années de résidence (12).
- b) Un employé, dans un autre département, qui n'est pas un résident de l'État de New York, maximum d'années de résidence (12) maximum d'années de résidence (12).
- c) Un employé dans un autre département qui n'est pas un résident de l'État de New York, maximum d'années de résidence (12) maximum d'années de résidence (12).
- d) Un employé dans un autre département qui n'est pas un résident de l'État de New York, maximum d'années de résidence (12) maximum d'années de résidence (12).

Un employé qui n'est pas un résident de l'État de New York et qui n'est pas un résident de l'État de New York, maximum d'années de résidence (12) maximum d'années de résidence (12).

Cependant, cet employé ne sera pas considéré comme un résident de l'État de New York si, au moment de son embauche, il n'est pas un résident de l'État de New York.

Un employé qui n'est pas un résident de l'État de New York et qui n'est pas un résident de l'État de New York, maximum d'années de résidence (12) maximum d'années de résidence (12).

14.01

L'Employeur ne fera aucune mise à pied par suite de changements technologiques pendant la durée de la présente convention collective.

Cependant, si un changement technologique survenait, les employés qui seraient autrement visés pourraient choisir l'une des options suivantes:

- a) Obtenir une indemnité de séparation équivalant à trois (3) semaines de salaire par année de service, maximum cinquante-deux (52) semaines et minimum vingt-six (26).
- b) Obtenir, dans le même département, un emploi vacant pour lequel l'employé a les qualifications et les aptitudes requises.
- c) Être muté dans un autre département où il y a un poste vacant pour lequel l'employé a les qualifications et les aptitudes requises.
- d) conserver son emploi.

14.02

Advenant que l'Employeur soit dans l'obligation de procéder à des mises à pied pour toute autre cause que celle prévue en 14.01, il pourra le faire en donnant aux employés visés un avis minimum de deux (2) mois.

Cependant, cet avis ne sera expédié auxdits employés que subséquemment à un avis préalable donné au syndicat, avec lequel l'Employeur s'engage à discuter de toute solution possible au problème alors mis en cause.

A défaut par les parties d'en arriver à un accord dans les soixante (60) jours de l'avis donné au Syndicat, l'Employeur pourra alors aviser les employés concernés.

Article 15

MESURES DISCIPLINAIRES

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

15.07

Un avis disciplinaire est une mesure disciplinaire.

15.08

L'Employeur peut utiliser la suspension comme mesure disciplinaire. Cependant, à moins de matière grave, aucune suspension ne pourra être imposée à un employé si ce dernier n'a pas déjà fait l'objet d'au moins un avertissement verbal et de deux (2) avis écrits, sous réserve de l'application de l'article 15.02 de la présente convention collective.

Article 16 PROCÉDURE DE GRIEF

16.01 Définition

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

16.02 Méthode: grief individuel

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

a) Première étape

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

b) Deuxième étape

Si la réponse du chef de service ou de son remplaçant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, l'employé ou le Syndicat doit soumettre le grief par écrit au directeur du personnel ou à son représentant dans les quatorze (14) jours suivant la réponse du chef de service ou de son remplaçant ou suivant l'expiration du délai prévu à la clause 16.02 a).

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

Le directeur du personnel ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit, avec copie au Syndicat,

s'il y a lieu, à celui qui a présenté le grief, dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

16.03

Méthode: grief collectif

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

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

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

16.04

Méthode: grief syndical

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

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

- b) Le directeur du personnel ou son représentant doit faire part de sa décision par écrit, avec copie au Syndicat

s'il y a lieu, à celui qui a présenté le grief, dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

16.05

Grief de congédiement

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

16.06

Procédure et délais

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

Arbitrage

16.07

Méthode

A la suite de l'article précédent, si le directeur du personnel ou son représentant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article 16 ou si la décision est jugée insatisfaisante, le Syndicat s'il entend porter le grief à l'arbitrage, doit, dans les trente (30) jours aviser, par écrit, l'Employeur de son intention de le faire.

16.08

Choix de l'arbitre

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 16.07, les parties auront dix (10) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le Ministre du Travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du Travail.

16.09

Objection préliminaire

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

16.10

Pouvoirs et devoirs de l'arbitre

- a) Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
- b) Dans le cas d'un grief résultant d'une sanction disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour l'employé qui en a été privé.

16.11

Sentence

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

16.12

Frais d'arbitrage

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

16.13

Établissement du bien-fondé de la mesure disciplinaire

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

16.14

Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

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

16.15

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

Article 17

invoquées comme des précédents par l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat.

17.1

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

Article 17

NON-DISCRIMINATION

17.01

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

Article 18

COMITÉS CONJOINTS

18.01

Les comités conjoints sont:

- un comité de relations de travail et de griefs;
- tout autre comité formé d'un commun accord.

18.02

Les comités conjoints sont formés d'au plus deux (2) employés représentant le Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur. Les noms des membres de la partie syndicale faisant partie des divers comités sont communiqués par écrit à l'Employeur.

18.03

Ces comités se réunissent selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Lors des rencontres, le Syndicat y est toujours représenté au plus par deux (2) employés, dont le délégué syndical ou son représentant.

18.04

Le Comité de relations de travail a pour objet de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie.

18.05

Aux fins de l'application du présent article et de l'article 16 de la convention, l'Employeur convient d'accorder aux membres des comités conjoints le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les heures de travail pour fins de rencontrer l'Employeur lorsqu'il y a accord entre les parties pour telle rencontre ainsi qu'une période, dont l'étendue et le temps où elle sera accordée seront convenus avec le chef de service, pour la préparation de ladite rencontre.

18.06

LE COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

L'Employeur reconnaît un comité de négociations de un (1) employé dont le nom lui aura été préalablement communiqué par écrit, lequel continue de recevoir son salaire lorsqu'il doit s'absenter de son travail pour participer aux séances de négociations de la convention, convenues entre les deux (2) parties ou convoquées par

le conciliateur. L'Employeur n'est pas tenu de remplacer de façon permanente ou temporaire la personne ainsi libérée pour fins de négociations et ou de conciliation.

18.07 Le membre du comité de négociations du Syndicat est libéré avec solde pour la préparation des textes de réponse à l'occasion de négociations intensives et/ou de conciliation.

18.08 Lorsqu'un congé ou des vacances du membre du comité de négociations surviennent pendant les négociations, le congé ou les vacances lui sont remis au temps choisi par l'employé concerné qui devra en donner un avis de quarante-huit (48) heures au chef de service.

Article 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 Cinq (5) unités de travail de six heures et demie (6 h 30) chacune, formant un total de trente-deux heures et demie (32 h 30), constituent la semaine régulière de travail de tous les employés régis par cette convention.

19.02 Les heures sont ainsi réparties:

a) Préposé à la liste de paie et au secrétariat et commis-dactylo:

Les heures régulières de travail sont effectuées entre huit heures (8h00) et dix-sept heures (17h00). du lundi au vendredi, à l'intérieur desquelles, l'employé a droit à un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum d'une heure et demie (1h30) non rémunérée pour le repas.

b) Les employés visés par la présente convention ont droit à trente (30) minutes de repos rémunérées quotidiennement.

c) Pour les employés des autres classifications:

- équipe de jour: de 7 h à 18 h;
- équipe de soir: de 17 h à 1 h;
- équipe de nuit: de 0 h à 7 h;

Inspecteurs, commis, assistants-commis en charge, commis aux retours:

Les heures quotidiennes peuvent être variables suivant des besoins déterminés et réparties du lundi au samedi, étant fixées du consentement commun de l'Employeur et du Syndicat, selon des cédules affichées.

d) Les équipes dont les heures chevauchent sur les heures de jour, de soir et de nuit, sont considérées comme équipes de chevauchement.

e) Les employés requis de travailler sur différentes équipes à l'intérieur d'une même semaine bénéficient de la prime de chevauchement prévue à l'article 21.04.

19.03 Sauf autrement prévu, les jours de travail établis par le présent article peuvent être répartis sur les sept (7) jours de la semaine, qui sont tous reconnus ouvrables pour les fins de la convention.

- 19.04 a) Pour les employés, la semaine de travail s'établit du lundi au samedi inclusivement, à la date de signature de la présente convention.
- b) Conformément aux dispositions de la présente convention, les parties pourront convenir de changements dans la répartition de la semaine de travail de toute classification.

- 19.05 a) Les heures de travail doivent être affichées bien en vue dans le département, y compris l'heure fixée pour les repas.
- b) L'Employeur peut changer ladite cédule et, dans un tel cas, doit donner par écrit au délégué syndical un avis de sept (7) jours de calendrier, avant de donner effet à tel changement. Cependant, cette nouvelle cédule de travail devra être en application pour une durée minimale d'un (1) mois.

Par exception pour les employés des classifications "préposé à la liste de paie" et "commis-dactylo", ledit avis est de quatorze (14) jours.

- 19.06 Aucun employé ne doit avoir moins d'une demi-heure (0 h 30) et pas plus d'une heure et demie (1 h 30) pour son repas. Cette période est prise à une heure qui a été convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

- 19.07 Sous réserve de la clause 4.02, un employé ne doit pas être embauché pour moins d'une unité complète de travail, excepté s'il est renvoyé pour cause ou s'il lui a été permis de s'absenter, à sa demande.

- 19.08 Aucun employé régi par la convention n'a le droit de détenir une position de plus de cinq (5) jours par semaine.

Article 20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 20.01 a) Le temps supplémentaire est défini comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières, ou en plus, ou à la fin d'une semaine régulière de travail.
- b) Ce temps devra être payé au taux de temps supplémentaire, lequel ne sera pas moins que le temps et demi pour les trois (3) première heures de tel travail effectué chaque jour et temps double pour les heures suivantes.
- c) L'employé pourra, à son choix, soit être rémunéré pour le temps travaillé, soit le reprendre en temps selon les mêmes barèmes. Dans ce dernier cas, l'employé pourra prendre congé dans les trente (30) jours suivants, après avoir obtenu l'accord de son supérieur immédiat, à défaut de quoi, le temps supplémentaire lui sera payé. A cette fin, l'Employeur tiendra une feuille de temps à jour.

20.02 L'employé a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire, sans préjudice à son droit de faire ultérieurement du travail supplémentaire, à moins que le chef de service n'ait pu trouver, dans la classification, un employé compétent pour faire ce travail et consentant à le faire. Dans le cas où nul employé de cette classification n'y consent, le chef de service désignera l'employé de cette classification ayant le moins de priorité.

Sauf autrement prévu dans la convention collective, le temps supplémentaire continuera à être régi selon la pratique actuelle, sujet à une entente entre les parties.

20.03 Tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels, tel que stipulé à l'article 23.01, sera payé à taux double pour le temps travaillé avec une garantie d'un minimum d'une unité complète, sans préjudice à l'indemnité de congé.

20.04 Lorsqu'un employé travaille en temps supplémentaire, il a droit à une période de pause payée au taux de temps supplémentaire:

Deux (2) heures et plus:

- quinze (15) minutes de pause.

Cinq (5) heures et plus:

- quarante-cinq (45) minutes de pause.

Ces périodes de pause sont prises en tenant compte des besoins du service.

20.05

Tout travail exécuté durant la journée de congé hebdomadaire d'un employé sera rémunéré au taux de temps supplémentaire avec la garantie d'une unité complète de travail.

20.06

Tout employé travaillant pendant la période établie pour le repas reçoit taux et demi pour le temps travaillé et a quand même droit à sa pleine période de repas qui devra être prise immédiatement avant ou après l'heure fixée pour le repas.

20.07

Les employés qui, ayant quitté les lieux de travail, sont appelés pour exécuter du temps supplémentaire après plus d'une heure de la fin de leur unité régulière de travail, à l'exception des dispositions prévues en 20.05, devront recevoir le taux double pour le travail exécuté pendant tel rappel, avec une garantie minimum de paie de quatre (4) heures.

Article 21

CLASSIFICATION DE TRAVAIL, SALAIRE ET PRIMES

21.01 Les salaires sont payés, en argent ou en chèque, directement à l'employé, au plus tard le mercredi. Le calcul du salaire se fait sur la base du taux horaire.

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

21.03 Tableau indiquant la classification et la fonction.

a) Classifications

- I Inspecteur
- II Commis en charge des aides-distributeurs
- III Préposé à la liste de paie et au secrétariat
- IV Assistant commis en charge
- V Commis-dactylo - commis aux retours

b) Les échelles de salaires ci-dessous mentionnées s'appliquent aux employés assujettis à la présente convention collective et au service de l'Employeur à la date de sa signature, de même qu'aux nouveaux employés qui seront embauchés à compter de la signature de la présente convention.

	<u>01/05/81</u>	<u>01/01/82</u>	<u>01/07/82</u>	<u>01/01/83</u>	<u>01/07/83</u>	<u>01/01/84</u>
CLASSIFICATION <u>I</u>						
échelon						
1	370	392	414	443	461	474
2	392	416	439	469	488	503
3	409	433	457	489	509	524
4	436	463	488	522	543	559
CLASSIFICATION <u>II</u>						
échelon						
1	359	381	402	430	447	460
2	376	398	420	450	468	482
3	392	416	439	469	488	503
4	409	433	457	489	509	524
CLASSIFICATION <u>III</u>						
échelon						
1	282	299	315	337	351	361
2	298	316	334	357	371	382
3	315	334	352	377	392	404
4	343	363	383	410	426	439

CLASSIFICATION IV

échelon

1	265	281	297	317	330	340
2	282	299	315	337	351	361
3	298	316	334	357	371	382
4	320	340	358	383	399	411

CLASSIFICATION V

échelon

1	254	275	291	311	323	333
2	265	287	303	324	337	347
3	287	311	328	351	365	376
4	304	328	346	370	385	397

- c) A la date de signature de la convention collective, les employés seront intégrés à l'échelon correspondant à la convention collective précédente, dans l'échelle salariale applicable.
- d) Une augmentation statutaire sera accordée à l'employé qui n'aura pas atteint le maximum de sa classe dans la semaine qui suit sa date d'anniversaire d'entrée dans sa dernière fonction.
- e) L'employé continuera à recevoir les autres augmentations générales prévues aux échelles de salaires.
- f) Tout nouvel employé recevra le taux de salaire qui apparaît dans le premier échelon de sa classe. L'année suivante, il recevra une augmentation statutaire dans la semaine qui suit sa date d'anniversaire d'entrée en service.
- g) 1. Lorsqu'un employé est promu à une autre fonction de classe supérieure à la sienne, il se situe à l'échelon dont le taux de salaire est immédiatement supérieur à son salaire actuel dans la nouvelle classe, avec un minimum de douze dollars (\$12.).
2. Lorsqu'un employé est affecté, temporairement, dans une fonction de la classification I et que telle affectation requiert l'usage de son automobile personnelle, il perçoit une allocation automobile établie à \$0.276 kilomètre (ce coût est indexé selon les modalités prévues en lettre d'entente de la convention entre La Presse et le STIP).

Primes

21.04

Les primes d'équipes seront versées, sur une base hebdomadaire, de la manière suivante pour la durée de la convention collective:

	<u>Classe I</u>	<u>Classe II</u>	<u>Classe III</u>	<u>Classe IV</u>	<u>Classe V</u>
Soir	\$20	\$19	\$16	\$16	\$16
Nuit	20	19	16	16	16
Chevauchement	26	25	22	22	22

Ces primes sont intégrées aux taux horaires.

21.05

Prime de remplacement

Tout employé qui est appelé à remplir temporairement pour une journée complète ou plus un poste (syndiqué ou non) d'une fonction commandant un salaire supérieur au sien, reçoit une indemnité de dix dollars (\$10) par jour, à l'exception des remplacements dus à des congés syndicaux. Cette prime s'applique aux employés des classifications II, III, IV, V.

21.06

Frais de représentation

L'employé doit préalablement obtenir l'autorisation de l'Employeur pour avoir droit au remboursement de frais de représentation. Sur présentation de pièces justificatives l'Employeur s'engage à rembourser les frais à l'employé.

21.07

Frais de transport

Les employés, à l'exception des inspecteurs, qui débutent leur journée de travail entre 1 h 15 a.m. et 5 h 30 a.m., ou à l'intérieur d'une demi-heure après l'ouverture du métro, ont droit à une allocation pour couvrir leurs frais de transport, lesquels doivent être justifiés par un reçu, mais dont le remboursement ne doit pas dépasser:

\$7.50 en 1982

\$8.00 en 1983

\$8.50 en 1984

21.08 Allocation automobile

Inspecteur

Une allocation par période (4 semaines) sera versée comme suit:

01-05-81 \$348.30

01-01-82 \$387.90

Pour les années 1983 et 1984, la formule d'indexation sera appliquée (formule d'indexation de l'Information).

21.09 a) Polyvalence de fonctions

L'Employeur se réserve le droit d'affecter un employé de la classe IV dans la fonction de la classe II ainsi qu'un employé de la classe II ou IV à la classe I sur une base temporaire selon les besoins du service.

b) Prime de responsabilité

Une prime de trente (\$30.00) par semaine sera accordée aux employés de la classification I et II pour le remplacement d'un cadre supérieur.

c) Prime d'entraînement

Une prime de vingt-cinq dollars (\$25) par semaine sera accordée à l'employé de la classification II et IV pour la sélection et l'entraînement des employés aides-distributeurs.

21.10 Assurance-automobile

L'Employeur rembourse annuellement aux inspecteurs, sur présentation d'un reçu, un montant d'argent équivalent à la différence entre le coût d'une assurance pour plaisir et affaires. Ce montant est payé à l'employé sur production d'une copie de la police d'assurance et d'un reçu attestant que la prime entière est payée.

21.11 Si un jour de paye coïncide avec un jour de fête, les salaires seront payés le jour précédent.

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

Article 22 VACANCES

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

Moins d'un (1) an: un jour et quart (1 1/4) par mois (maximum quinze (15) jours ouvrables).

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

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

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

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

22.02 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.

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

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

22.05 Le chef de service, après consultation avec le Syndicat déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément. Pour la période de vacances estivale, le chef de service accordera une troisième (3e) semaine de vacances.

22.06 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à la succession, selon le tableau apparaissant à l'article 22.01 ci-dessus. Les crédits seront payés dans le mois qui suit l'événement aussitôt qu'il est légalement possible de le faire.

22.07 Le calendrier des vacances annuelles est préparé par le délégué syndical vers le 1er mars de chaque année et doit être affiché au plus tard le 1er avril suivant.

22.08 a) Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans la période des treize (13) semaines précédant la fête du Travail (période de vacances estivales).

De plus, après avoir déterminé le nombre d'ouvertures de vacances par semaine, le chef de service accordera des unités additionnelles de vacances afin de permettre aux employés de cédule leur troisième (3e) semaine de vacances tel que prévu au 22.05 a).

b) Tout employé peut prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives ou non-consécutives en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent, et ce, dans le nombre d'ouvertures limite prévu par le chef de service.

c) Sous réserve des besoins du service, un employé peut prendre un nombre de semaines de vacances supérieur à ce que prévu par le présent article.

22.09 a) L'ordre de priorité de classification des employés déterminera la préséance pour le choix des vacances. Les employés devront déclarer leur choix au délégué syndical dans les quatorze (14) jours suivant l'affichage de l'avis à cet effet.

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

Article 23

CONGÉS FÉRIÉS

23.01

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

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

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

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

23.02

Sujet aux prescriptions de la clause 23.01, les jours fériés sont chômés la journée même de la fête.

23.03

Les jours de fête ci-dessus mentionnés sont payés au taux du temps simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

23.04

Tout employé régulier qui occupe une fonction ou un poste permanent à La Presse, Ltée, a droit aux congés fériés prévus à l'article 23.01.

23.05

Si un jour de fête ou un jour observé comme tel survient pendant les vacances ou coïncide avec le jour de congé

hebdomadaire d'un employé, quel que soit ce jour dans la semaine, ce dernier reçoit, à son choix, une journée de paie additionnelle, ou un jour de congé à être pris dans l'année qui suit après entente avec le chef de service.

23.06

Dans le cas où un jour de fête survient pendant une absence pour maladie ou accident et que n'eût été de ladite absence, ledit jour de fête aurait coïncidé avec le jour de congé hebdomadaire dudit employé, ce dernier reçoit l'équivalent d'une journée à être prise, payée ou remise selon ce que prévu au paragraphe précédent, et reçoit quand même un nombre de jours d'assurance-salaire égale au nombre de jours qu'il aurait dû travailler, n'eût été de son absence.

23.07

L'Employeur s'engage pour la durée de la convention à ne pas publier le Jour de l'An ainsi que le jour de Noël.

Article 24 CONGES SPECIAUX

24.01 Tout employé a droit aux congés spéciaux suivants:

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

24.02 Dans le cas des employés qui travaillent sur des équipes de nuit ou de soir, le congé spécial accordé pour le jour des funérailles devra correspondre à l'unité de travail qui est la plus rapprochée de l'heure du service funèbre et des funérailles. Si l'absence de nuit ou de chevauchement est celle découlant des dispositions de la clause 24.01 c), les mêmes règles s'appliquent en tenant compte cependant du maximum d'absences prévues à ladite clause 24.01 c).

24.03

Lorsqu'un employé régulier est appelé à agir comme candidat-juré, ou juré, ou s'il est sommé de comparaître devant une cour de justice, une régie ou une Commission d'enquête comme témoin, dans le cadre de ses fonctions à La Presse, Ltée, 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.

24.04

Dans les cas d'urgence, tout employé pourra s'absenter sans solde, après avoir obtenu l'accord de son chef de service.

- 25.01 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 25.01 d) doivent être consécutives.
- b) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date d'accouchement a également droit à un congé de maternité lequel se termine cinq (5) semaines après l'accouchement;
- c) 1. la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée. Cette dernière peut aussi décider de prendre moins de vingt (20) semaines de congé de maternité;
2. à partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler;
- d) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut alors revenir au travail avant la fin de son congé et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers;
- e) L'Employeur peut remplacer l'employée en congé de maternité par un employé surnuméraire pendant la durée de l'absence prévue au présent paragraphe;
- f) L'employée qui reprend son travail, conformément au paragraphe a), a droit à un montant forfaitaire équivalant à quarante pour cent (40%) de son salaire hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines d'absence pour maternité avec un maximum de vingt (20) semaines, incluant la semaine de l'accouchement.
- Ce montant forfaitaire demeure cependant dû par l'employée à La Presse si elle quitte volontairement son emploi en dedans de six (6) mois à compter de la date de son retour au travail;
- g) L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la Loi ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;

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

Assurance collective

Les assurances collectives concernant la vie, les incapacités en cas de mort accidentelle ou de mutilation, concernant l'hospitalisation, les frais médicaux et chirurgicaux, ont été établies par une convention collective intervenant entre l'Employeur d'une part, et tous les Syndicats et tous représentant les employés syndiqués. L'Employeur et le Syndicat représentatif aux termes de la convention collective ont convenu que les assurances collectives font partie des obligations de la présente convention collective de travail. Et ce en ce point de faire fin pendant l'existence de cette convention collective que les employés ont droit à l'assurance-vie de l'Employeur.

La vie de l'employé

Une partie de l'assurance concernant l'assurance-vie de l'Employeur a été constituée de l'assurance-vie par les représentants élus autorisés de l'Employeur et de l'Employé, représentant les employés syndiqués. L'Employeur et le Syndicat représentatif aux termes de la convention collective ont convenu que les assurances collectives de l'assurance-vie de l'Employeur.

26.01

Assurances pour absences en maladie

- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la convention spéciale concernant les bénéficiaires en cas d'absences en maladie ou en raison d'accident a été signée entre l'Employeur d'une part, et tous les Syndicats ou Unions représentant les employés syndiqués, afin de déterminer tels bénéficiaires. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la convention spéciale mentionnée à la présente clause fait partie des considérations de la présente convention collective de travail, et qu'on ne peut pas y mettre fin de part et d'autre pendant l'existence de cette dernière.
- b) L'Employeur s'engage à remettre, une fois par année, un état de la banque de jours de maladie à chaque employé régi par la présente convention collective.

26.02

Assurance collective

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

26.03

Caisse de retraite

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

être apportées, conformément aux règlements de celle-ci, fait partie des considérations 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.

26.04

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 de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.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 de la Santé et de la Sécurité au Travail (C.S.S.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 de la Santé et de la Sécurité au Travail (C.S.S.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.

26.05

En outre des examens médicaux périodiques qui sont faits par les organismes de santé publique avec le concours de La Presse, Ltée, les employés sont sujets, quant aux examens médicaux, aux conditions imposées par les différentes parties du plan de prévoyance collective mentionnées au présent article.

26.06

Accident d'automobile

L'Employeur verse à tout employé qui doit s'absenter en raison de blessures ou de maladie résultant d'un accident d'automobile l'équivalent de la prestation qu'il recevra de la Régie de l'assurance-automobile (RAAQ), jusqu'à ce

qu'il soit déclaré apte à reprendre le travail. L'employé s'engage à remettre à l'Employeur, le cas échéant, l'équivalent de la prestation versée par la Régie de l'assurance-automobile (RAAQ) dès qu'il la touche.

Aucune déduction n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera ainsi. Dans l'éventualité où cet employé serait déclaré invalide de façon permanente, selon les définitions d'invalidité qui apparaissent au régime de la prévoyance collective, il reçoit alors sa prestation de la Régie de l'assurance-automobile (RAAQ), et le régime d'assurance-salaire lui verse la différence entre cette prestation et soixante pour cent (60%) de son salaire conformément aux clauses de la police d'assurance d'invalidité à long terme.

- 27.01 L'Employeur s'engage a maintenir le département propre, bien aéré, bien chauffé et bien éclairé. Les employés de leur côté devront apporter toute leur coopération afin de maintenir ledit département, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent, en état d'ordre et de propreté.
- 27.02 L'Employeur s'engage à former à l'intérieur de son entreprise un comité de sécurité, lequel fonctionnera selon les dispositions prévues par la Loi.
- Ce comité est formé d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des employés syndiqués, dont un du Local 145.
- Un représentant syndical d'une unité de négociation non représentée sur le comité conjoint peut demander d'être entendu et, sur convocation, se présenter devant ce comité pour discuter toute question de sécurité de travail qui le concerne.
- Copie du procès-verbal de chaque réunion dudit comité est adressée au délégué syndical.
- 27.03 Un endroit approprié est mis à la disposition des employés pour prendre leur repas et doit être ouvert en tout temps durant les heures de travail.
- 27.04 a) Lorsqu'un employé prend connaissance d'une situation pouvant mettre en danger sa sécurité ou celle des autres employés, il doit immédiatement en aviser le délégué syndical et le chef de service ou leurs représentants qui devront en aviser immédiatement le comité de sécurité.
- b) Si l'employé s'expose à des risques importants en continuant à travailler dans les circonstances prévues à l'alinéa a) ci-dessus, il peut refuser d'exécuter ce travail tant que la situation persiste, sans perte de salaire, mais devra effectuer tout autre travail qui

Article 24

peut lui être confié en vertu de la présente convention collective.

24.01

c) Tout employé est susceptible de perte de salaire et d'être l'objet de mesures disciplinaires s'il arrête ainsi de travailler sans justification.

24.02

La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1984 et la demeure jusqu'au 30 avril 1984 (industriels).

24.03

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 quarante-cinq (45) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

24.04

Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention et, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention, les parties conviennent d'appliquer les conditions de travail et l'emploi déterminés par la présente convention sous réserve des droits réservés des parties.

24.05

Les parties, dûment représentées par leurs mandataires respectifs, ont apposé leur signature aux présentes

LA MOUSSE, 1984

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES, 1984

[Signature]

[Signature]

Article 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 Pendant toute sa durée, la présente convention lie les parties, leurs successeurs ou leurs mandataires.

28.02 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mai 1981 et le demeure jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement.

28.03 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.

28.04 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention et, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention, les parties conviennent d'appliquer les conditions de travail et d'emploi déterminées par la présente convention sous réserve des droits respectifs des parties.

28.05 Les parties, dûment représentées par leurs mandataires respectifs, ont apposé leur signature aux présentes

ce vingt jour de Mai 1982

LA PRESSE, LTÉE

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145
(UTI-FTQ) (Employés de Bureau du
Département de la Distribution)

PAR:

PAR:

PAR:

Gilles Cardin
Beynon

PAR:

PAR:

PAR:

Jules Jean
M...

ANNEXE "A"

Formule d'autorisation de retenue des cotisations syndicales sur la
paie. _____

Nom de l'employé _____
Lettres moulées

Adresse de l'employé _____

Je,
soussigné, requiert et autorise mon Employeur, LA PRESSE, LTÉE à
retenir sur mon salaire le montant de mes cotisations syndicales, tel
que fixé par mon Syndicat, LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145 (Employés de Bureau du Département de la
Distribution).

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

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

Le reçu de représentant autorisé du Syndicat constitue pour LA PRESSE,
LTÉE une quittance complète et valable pour les montants qui 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 syndical)

Date: _____

ANNEXE "B"

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET
DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, F.T.Q.

SERVICE: DISTRIBUTION ANCIENNETÉ SERVICE ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

HÉBERT, André	08-07-68	28-01-64
COURTEMANCHE, Nicole	16-08-71	25-08-69
DISSY, Serge	23-07-73	06-08-69
BRISSETTE, Mario	30-07-73	28-04-72
VERRONNEAU, Jean	20-01-75	17-07-73
SANTERRE, Manon	21-03-77	31-10-74
MARCOUX, Alain	07-08-78	15-03-75
PELLETIER, Sylvain	14-08-78	03-07-76

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

(EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION)

SUJET: VACANCES: ANDRE HEBERT ET MARIO BRISSETTE

Compte tenu de l'application antécédente de la politique de vacances pour MM. André Hébert et Mario Brissette, l'Employeur accepte qu'exceptionnellement les normes suivantes soient en vigueur pour ces deux employés.

Pendant la première année de service: deux (2) jours par mois
(maximum vingt [20] jours)

4 semaines après 1 an

5 semaines après 9 ans

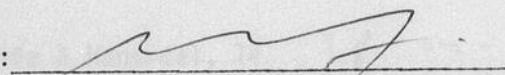
6 semaines après 22 ans

Signée à Montréal, le 28 mai - 82

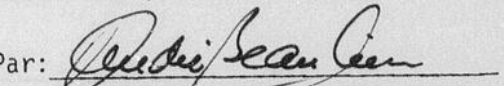
La Presse, Ltée

Le Syndicat Québécois de
l'Imprimerie et des Communications
Local 145 (I.T.U.-F.T.Q.)

Par:


Gilles Cardin
Bagnon

Par:


René Jean
Seale Guertmann

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

(EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION)

SUJET: CLAUSE DE FUSION

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 cent vingt (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.

Signée à Montréal, le

28 07 - 82

La Presse, Ltée

Le Syndicat Québécois de
l'Imprimerie et des Communications
Local 145 (I.T.U.-F.T.Q.)

Par:

Gilles Cardin
Bagnon

Par:

Jacques Jean Côté
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

(EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION)

SUJET: ALLOCATIONS-AUTOMOBILES

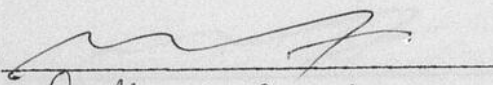
Si un employé est absent pour maladie ou accident pour une durée excédant quatre (4) semaines, son allocation-automobile est réduite de 33 1/3% dès le début de la cinquième (5e) semaine, jusqu'à son retour au travail.

Signée à Montréal, le 28-04-82

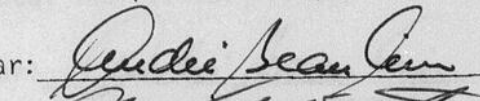
La Presse, Ltée

Le Syndicat Québécois de
l'Imprimerie et des Communications
Local 145 (I.T.U.-F.T.Q.)

Par:


Gilles Caridi
J. Saguen

Par:


René Jean
René Jean

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

(EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION)

SUJET: APPLICATION DE L'ARTICLE 8.03

Dans l'éventualité où l'Employeur revenait à la politique antérieure concernant la récupération des retours, le travail de chargement de camions-remorques sera fait par des employés régis par la convention.

Cependant, si aucun employé ou un nombre insuffisant d'employés n'accepte d'effectuer ce travail, l'Employeur pourra combler l'effectif nécessaire par d'autres personnes de son choix.

Signée à Montréal, le 28.04.82

La Presse, Ltée

Par:

Gilles Cardin
Bagnon

Le Syndicat Québécois de
l'Imprimerie et des Communications
Local 145 (I.T.U.-F.T.Q.)

Par:

André Jean Lévesque
Lucille Aubertin

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

(EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION)

SUJET: SEMAINE DE TRAVAIL

Dans les trois (3) mois précédant l'expiration de la présente convention collective, les parties s'entendent pour constituer un comité paritaire ayant pour fonction d'étudier les implications opérationnelles, financières, ainsi que les modalités d'application d'une semaine de travail réduite.

Signée à Montréal, le 28.04.72

La Presse, Ltée

Par:

Gilles Cardin
Bagnon

Le Syndicat Québécois de
l'Imprimerie et des Communications
Local 145 (I.T.U.-F.T.Q.)

Par:

André Jean Côté
André Côté
Lucas Bouchard

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

(EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION)

SUJET: APPLICATION DE L'ARTICLE 10.04

Lorsqu'un employé de la classification I est absent et que cette absence cause une surcharge de travail à d'autres employés de cette classification, et cela, pour une période de temps raisonnablement longue, l'Employeur comble le poste temporairement vacant par un autre employé du service de son choix. Cependant, l'Employeur accorde la préférence à l'employé le plus ancien dans la classification II, sous réserve qu'il accepte le poste et qu'il puisse faire le travail d'une façon acceptable.

La même procédure s'applique dans le cas des autres classifications, de la façon suivante:

- l'employé de la classification II est remplacé par un employé de la classification IV;
- l'employé de la classification III est remplacé par un employé de la classification V.

Les employés qui remplacent temporairement un autre employé bénéficient des dispositions de l'article 21.05.

Le poste temporairement vacant ainsi créé pourra être comblé par un employé surnuméraire.

Signée à Montréal, le 28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

D Gilles Cardin
Bagnon

Le Syndicat Québécois de
l'Imprimerie et des Communications
Local 145 (I.T.U.-F.T.Q.)

Par:

Judith Sean Jim
McGinnis
Leclercq

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS

Local 145

EMPLOYES DE BUREAU DU DEPARTEMENT DE LA DISTRIBUTION

SUJET: RETROACTIVITE

1. L'Employeur s'engage à verser, approximativement, cinquante pour cent (50%) des sommes dues à titre de rétroactivité dans les quatorze (14) jours qui suivent la date de signature de la convention collective et d'en verser le solde dans un délai d'un mois suivant cette signature.
2. La rétroactivité des sommes dues s'applique aux dispositions relatives aux taux de salaire et au temps supplémentaire, et ce, depuis le premier (1er) mai 1981 jusqu'à la date de mise en vigueur des dispositions pertinentes.
3. La rétroactivité des sommes dues s'applique, au prorata des heures rémunérées par l'Employeur:
 - pour les employés réguliers membres de l'unité de négociation présents à la signature de la convention collective.
 - pour les employés réguliers qui ont été membres de l'unité de négociation entre le premier (1er) mai 1981 et la date de signature de la convention collective, mais qui ont cessé leur service auprès de l'Employeur.
 - pour les employés substitués, à temps partiel ou temporaires qui ont travaillé dans des postes assujettis à la présente convention collective.
4. Concernant l'allocations-automobiles la rétroactivité s'applique à compter du 1er mai 1981, selon les dispositions prévues en 21.08.

Signé à Montréal, le 24.04.82

La Presse, Ltée

Par: _____

Gilles Cardin
Bagnon

Par: _____

Rodrigue Beaudin
Michel Gauthier
Carole Gauthier

AJUSTEMENT A LA RENTE DE RETRAITE

Tout participant dont le service s'est terminé temporairement à la suite de l'interruption générale de travail, qui reprend le service selon les termes du protocole de retour au travail et qui prend sa retraite à sa date normale de retraite avant le trente (30) avril 1984, a droit à la rente qui lui aurait été créditée n'eût 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.

24. 04. 84.

Jilles Carlin
Baynon
M. J. J. J.
Seole C. J. J. J.