

No.

49-08

NOM

La Presse Ltée -

49-08

PAR MESSAGEUR

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.)



(COMPOSITION)

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

TABLE DES MATIERES

Article 1	DEFINITION DES TERMES
Article 2	BUTS DE LA CONVENTION
Article 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE
Article 4	DROITS DE L'EMPLOYEUR
Article 5	CONTREMAITRE ET ASSISTANTS- CONTREMAITRES, CHEFS DE SECTION (WORKING FOREMEN)
Article 6	DROITS SYNDICAUX
Article 7	REGIME SYNDICAL
Article 8	GREVE ET LOCK-OUT
Article 9	JURIDICTION
Article 10	CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL
Article 11	DISPOSITIONS PARTICULIERES
Article 12	EMBAUCHE DE PERSONNEL
Article 13	SUBSTITUTS
Article 14	APPRENTIS
Article 15	ANCIENNETE ET PRIORITE
Article 16	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
Article 17	RECYCLAGE
Article 18	NORMES D'OPERATION DES PHOTOCOMPOSEUSES
Article 19	FORMATION PROFESSIONNELLE
Article 20	SECURITE D'EMPLOI
Article 21	RECOMPOSITION
Article 22	MESURES DISCIPLINAIRES
Article 23	COMITES CONJOINTS
Article 24	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE
Article 25	NON-DISCRIMINATION
Article 26	SEMAINE DE TRAVAIL
Article 27	TRAVAIL EFFECTUE EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Article 28	SALAIRES ET PRIMES
Article 29	VACANCES
Article 30	CONGES FERIES
Article 31	CONGES SPECIAUX
Article 32	CONGE DE MATERNITE
Article 33	REGIMES DE PREVOYANCE COLLECTIVE
Article 34	RECLASSEMENT
Article 35	SECURITE ET SANTE
Article 36	COOPERATION
Article 37	DUREE DE LA CONVENTION
Annexe "A"	Formule d'autorisation de retenue des cotisations syndicales sur la paye
Annexe "B"	Formule de grief
Annexe "C"	Liste d'ancienneté et de priorité des employés du département de la Composition

LETTRES D'ENTENTE

- Fonctions relatives à "Atex"
- Changements technologiques
- Classification traducteurs
- Période de repas
- Apprentis
- Transfert d'une unité à une autre
- Lois générales
- Article 6.03
- Travail du dimanche
- Clause de fusion
- Mise à la retraite
- Travail de Raymond Warren (mécanicien-électronicien)
- Retraites prématurées antérieures
- Le travail à temps partiel de certains retraités
- Sécurité et santé/usage des VDT
- Annexe I (examen de la vue)
- Sécurité d'emploi et transfert
- Mise en opération du système VDT (Atex)
- Application de 10.01 d)
-
- Rétroactivité

AJUSTEMENT A LA RENTE DE RETRAITE

Article 1 DEFINITION DES TERMES

1.01 a) Ancienneté:

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

b) Changements technologiques:

Pour les fins de la présente convention, un changement technologique est un changement d'équipement ou une modification de méthode de production pouvant conduire à une modification des conditions de travail.

c) Convention:

La présente convention collective.

d) Département ou service:

L'ensemble des employés exécutant le travail faisant partie de la juridiction, quel que soit l'endroit où ce travail est effectué.

e) Editing:

La traduction non publicitaire, l'adaptation, la refonte des textes des journalistes, le sous-titrage, le titrage, les légendes et les indications de mise en page (localisation, grandeur des textes, illustrations et titres).

f) Employeur:

La Presse, Ltée.

g) Equipe:

Une équipe est définie comme étant un ou plusieurs employés ayant les mêmes horaires de travail.

h) Formation professionnelle:

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

i) Lois syndicales:

Lois générales de l'Union Typographique Internationale (I.T.U.), Constitution et règlements du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145, à l'exclusion des règlements de chapelle en vigueur à la date de signature de la convention.

j) Maître de Chapelle:

Représentant syndical, employé du département, élu ou nommé par les membres régis par la convention collective.

k) Prévoyance collective:

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

l) Priorité de classification:

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

m) Priorité générale:

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

n) Recyclage:

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

o) Syndicat:

Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145 (I.T.U. - F.T.Q.) (employés du département de la Composition).

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 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant des employés visés par les certificats d'accréditation qui lui ont été émis les 1er mai 1946, 12 novembre 1947 et 12 octobre 1978 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail.
- 3.02 L'Employeur consent à n'employer que des membres en règle du Syndicat, y compris le contremaître et les assistants-contremaîtres, pour exécuter tout le travail inclus dans la juridiction du Syndicat, tel que déterminé dans la convention.
- 3.03 L'Employeur consent à respecter les lois syndicales en vigueur lors de la signature de la convention, ne venant pas en conflit avec la convention ou avec les lois civiles, à la condition que telles lois syndicales soient communiquées à l'Employeur et à la condition que telles lois syndicales soient annexées à la convention.
- 3.04 L'Employeur se porte garant que les travaux relevant de la juridiction du Syndicat selon la convention, relatifs à la publication du journal Montréal-Matin et Le Dimanche ne seront pas exécutés par d'autres que les employés régis par la convention pendant la durée de la présente convention.
- 3.05 L'Employeur n'est pas lié par la Section 3 de l'article 13 desdits règlements de l'Union.

Article 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 Le contremaître est la seule autorité reconnue. Des assistants peuvent être nommés pour conduire le travail, mais seul le contremaître peut embaucher et congédier. Lorsque des vides doivent être comblés, le contremaître doit se conformer aux dispositions de la convention collective et à l'article V des Lois générales de l'UTI.
- 4.02
- a) Le contremaître peut congédier 1, pour incompétence; 2, pour négligence du devoir; 3, pour violation des règlements d'atelier qui doivent être toujours affichés en évidence et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civiques des employés ou les droits qui leur sont accordés en vertu de l'acceptation des Lois Syndicales.
 - b) Le contremaître peut, sous réserve des autres dispositions de la convention, réduire le personnel en donnant un avis de soixante (60) jours ou plus si les lois gouvernementales le prévoient et en se conformant aux lois syndicales.
 - c) Les règlements d'atelier sont ceux existants à la date de signature de la convention et ils ne peuvent être modifiés d'aucune façon pendant la durée de ladite convention sauf du consentement des parties. Tout employé a le droit de contester la justice d'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié ou a reçu un avis disciplinaire.
- 4.03 Le contremaître et ses assistants sont des représentants de l'Employeur et ne peuvent être assujettis à aucune sanction de la part du Syndicat ou de ses représentants pour avoir fait observer les instructions de l'Employeur ou de ses représentants dans les limites des termes de cette convention. De son côté, l'Employeur ne doit intervenir d'aucune façon dans le fonctionnement interne du Syndicat vis-à-vis de ses membres.
- 4.04 Aucun employé ne peut être contraint de quitter son emploi autrement que conformément aux prévisions de la convention et particulièrement aux articles 4.01, 4.02 a) et 4.02 b).

4.05

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

Article 5 CONTREMAÎTRE ET ASSISTANTS-CONTREMAÎTRES,
 CHEFS DE SECTION (WORKING FOREMEN)

5.01 Contremaître et assistant-contremaître

- a) Le contremaître et ses assistants assument des fonctions de direction. Il leur est interdit d'effectuer des travaux couverts par la juridiction du Syndicat. Cependant, il ne sont pas soumis aux règles de la priorité quant aux choix des équipes de travail, des heures de travail, des jours de congé et du calendrier des vacances.
- b) Cependant ils peuvent classer la copie, distribuer le travail et utiliser les écrans VDT ayant un niveau d'accès permettant la lecture seulement des textes qui sont entrés en mémoire par les employés assujettis.

5.02 Chef de section

- a) Les chefs de section (working foremen) sont régis par la convention.
- b) Le nombre de chefs de section est au plus de: un (1) chef de section pour chaque tranche de vingt (20) employés régis par la convention.
- c) Les chefs de section (working foremen) font la distribution, la vérification et la surveillance du travail dans toutes les classifications. Ils peuvent exécuter n'importe quels travaux à l'intérieur de leur classification et sont sujets aux dispositions de la présente convention quant aux transferts à d'autres classifications. Ils ne peuvent discipliner ni réprimander.

- 6.01 L'Employeur accorde une (1) heure par mois pour la tenue d'une assemblée de chapelle ou d'une assemblée d'information sur chaque équipe reconnue. Cette assemblée se tiendra dans un endroit approprié. L'accord du contremaître sera requis quant au moment de la tenue de cette assemblée pour lui permettre de tenir compte des besoins du service. A cette fin, une demande écrite devra lui être faite par le maître de chapelle au moins quarante-huit (48) heures avant l'heure proposée. Toutefois, cet avis de quarante-huit (48) heures n'est pas exigé dans un cas d'urgence et l'assemblée peut être tenue avec l'accord du contremaître. Une fois par année, à l'occasion de l'assemblée de mise en nomination, l'assemblée peut être tenue le samedi, 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.
- 6.02 Le maître de chapelle et ses assistants sont des représentants du Syndicat et ne doivent pas être sujets aux sanctions disciplinaires et aux discriminations par l'Employeur dans l'exécution de leurs travaux en ce qui concerne l'application de la convention.
- 6.03 Un emplacement suffisant de dimension approximative de huit pieds (8') par huit pieds (8') est réservé à l'usage du maître de chapelle.
- 6.04 Le Syndicat peut afficher, sur des tableaux installés par l'Employeur à des endroits appropriés, tous genres d'avis ou documents à l'adresse de ses membres, pourvu que tels documents soient signés par un officier autorisé du Syndicat.
- 6.05 a) Le droit pour le maître de chapelle et ses assistants de s'occuper du travail syndical relatif aux membres de la chapelle durant les heures de travail, sans perte de salaire, est reconnu. Toutefois, le nombre d'unités alloués sera d'un maximum de douze (12) unités par semaine incluant la libération du maître de chapelle. Dans l'application des dispositions qui précèdent, il est convenu qu'un seul employé à la fois est libéré pour activités syndicales.

Une période de chevauchement entre officiers syndicaux est prévue. Le temps de cette période est déterminé sur entente entre les parties.

- b) Le maître de chapelle n'est pas soumis aux règles de priorité quant au choix de l'équipe de travail, des heures de travail, des jours de congé et du calendrier des vacances.
- c) En cas d'absence du maître de chapelle, son remplaçant bénéficie des mêmes droits que celui-ci si telle absence est d'une durée d'au moins une (1) semaine.

6.06

Libération pour activités syndicales

Si un employé régulier est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps pour une période minimal 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 tel que déterminé par le Syndicat, à chaque semaine de paie;
- b) l'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé libéré sa cotisation à la caisse de retraite;
- c) la période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte comme durée de service pour les fins de la caisse de retraite et de l'ancienneté;
- d) l'employé libéré conserve ses droits au programme de prévoyance collective et les autres droits prévus à la convention;
- e) à l'expiration de la période de libération, l'employé libéré réintègre son poste ou un poste équivalent de sa fonction, avec tous ses droits et privilèges, 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.

6.07

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 trente (30) jours par année; les congés non utilisés une année ne peuvent l'être l'année suivante;
2. chaque congé est d'une durée maximale d'une (1) semaine et minimale d'une demi-journée, sauf entente contraire;
3. le Syndicat avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance, sauf en cas d'urgence.

b) A de telles occasions, une fois épuisée, la banque prévue à l'alinéa précédent, l'Employeur accorde des jours de congé avec solde remboursée, à condition d'avoir été avisé par le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, sauf en cas de situations imprévisibles.

c) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder les congés prévus aux alinéas a) et b) du présent paragraphe à plus de cinq (5) personnes simultanément.

Article 7 RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 L'Employeur s'engage à retenir (selon l'annexe "A"), pour la durée de la convention, chaque semaine, sur la paye hebdomadaire de tout employé régi par la convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire, déterminée par le Syndicat, due par tel employé au Syndicat, et celle-ci s'engage à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposées un mois à l'avance.
- 7.02 L'Employeur fournit au Syndicat, avant le 30 janvier, un relevé cumulatif des salaires, cotisations syndicales et autres données pertinentes de l'année précédente pour chacun des employés.

Article 8 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

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

9.01 La juridiction du Syndicat dans la présente convention comprend la traduction ainsi que les travaux de typographie, composition et tous travaux connexes à compter du marquage de copie et toutes les opérations qui aboutissent au montage complet d'une forme (typographique ou de photo-composition), le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective.

9.02 Conformément à la clause 3.01, les opérations et tâches suivantes, sans être limitées à celles-ci, sont reconnues et comprises dans la présente convention collective:

- a) Typographes, opérateurs de machines à composer, metteurs en page, hommes de rayons, marqueurs de copie, opérateurs de presses à épreuves, les correcteurs d'épreuves (y compris sur console à affichage visuel VDT) et les traducteurs (y compris sur console à affichage visuel VDT), les mécaniciens-électroniciens pour machines typographiques, les opérateurs et mécaniciens-électroniciens de tout appareil de composition sur film (dans le cas d'emploi de film tel que prévu au paragraphe c) de la présente section), les opérateurs de perforieuses à bande et les machines à recouper (recuting units) pour usage de composition et de production de caractères, les opérateurs de toutes machines phototypographiques telles que Métrosset ou autres équipements similaires, les tireurs d'épreuves, les paraffineurs et colleurs d'épreuves de reproduction et les employés faisant le traitement des produits des machines de photocomposition, incluant le traitement, le paraffinage, le montage collé de tout caractère, lettrage à la main, illustration, bordure et décoration constituant une partie de la copie, le réglage, le tirage d'épreuves par procédé paraphotographique tels que Xerox, Cannon et autres appareils similaires, les appareils employés pour la modification des caractères, les corrections, retouches et impositions de montage collé servant comme copie complétée pour la caméra afin de faire la préparation des plaques, excepté tel que prévu à la section 9.04,

paragraphe b), du présent article. Le montage collé pour la caméra, tel qu'on entend dans le présent paragraphe, comprend tous les photostats et imprimés employés dans le travail de "offset" ou de presses typographiques (letterpress) et comprend tous les photostats et épreuves des illustrations (tel que Velox) alors qu'on peut obtenir des épreuves positives qui, selon la décision de l'Employeur (sujette à la procédure de griefs), sont obtenues sans perte de qualité et sans dédoublement de travail. Le montage collé doit être complété et prêt pour la caméra ou tout autre équipement servant à la fabrication des plaques avant d'être envoyé à aucun autre atelier ou département excepté ce qui est prévu à la section 9.04, paragraphe b), du présent article et excepté dans les cas où la trichromie (process colour) ou méthodes similaires sont requises.

- b) Le montage collé de caractères, d'illustrations et d'autres matières mentionnées à la présente clause soit du film (conformément aux prescriptions du paragraphe c) de la présente clause), soit du papier provenant de machines phototypographiques tel que Métroset ou autre équipement similaire ou d'épreuves de reproduction sur papier ou matériel translucide constitue du travail du département de Composition qui doit être fait conformément aux dispositions de la présente convention avant d'être envoyé à aucun autre atelier ou département, excepté ce qui est prévu à la clause 9.04 paragraphe b) du présent article, et excepté le cas où la trichromie (process colour) ou des méthodes similaires sont requises.
- c) Lorsque l'Employeur emploie du film au lieu de papier sensibilisé sur ses machines à photo-composition mentionnées dans la présente clause ou comme substitut de procédé du département de composition régi par la présente clause, la juridiction du Syndicat dans la présente convention comprendra le traitement des films ainsi utilisés.
- d) Le tirage d'épreuves qui est mentionné à la présente clause, de même que tout tirage d'épreuves nécessaire pour les fins du travail du département de Composition, consiste dans le tirage d'épreuves par tout moyen mécanique ou par toute machine ou appa-

reil qui doit être installé à cette fin dans le département de composition tel que Xerox, Cannon ou autres appareils similaires.

- e) L'Employeur consent, pour la durée de la présente convention, à ne faire aucune autre convention verbale ou écrite avec un autre Syndicat ou une autre personne ou une autre firme pour l'exécution du travail assujetti à la juridiction contenue dans la présente convention. Le présent article ne doit, en aucune façon, affecter les publications (suppléments ou magazines) achetées par l'Employeur ni aucun imprimé qui doit être encarté et distribué avec le journal, pourvu que le travail du département de composition pour la publication de tels imprimés ne soit pas exécuté par sous-contrats à la condition que cette restriction de sous-contracter ne puisse en aucune façon affecter ou compromettre la production de telles publications (suppléments ou magazines) par l'Employeur, partie à la présente convention; de plus le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut requérir que telles publications (suppléments ou magazines) autres que le journal puissent être faites ailleurs, et le Syndicat accepte cette pratique pourvu que, lorsque la chose sera possible, l'Employeur fasse un effort sincère pour que l'ouvrage assujetti à la juridiction du Syndicat dans la présente convention puisse être fait par les employés assujettis à la présente convention.

9.03 Tout travail de composition exécuté pour fins de promotion, de vente ou de publicité, autre que le journal est couvert par la juridiction du Syndicat tel que stipulé à l'article 9.02. Dans les cas jugés nécessaires par l'Employeur et à condition que cela ne puisse être fait de façon acceptable par des employés du département de composition, l'Employeur pourra confier à d'autres personnes ce travail ou ces parties de travail.

9.04 a) Rien dans les présentes n'empêche l'envoi, à un annonceur, d'épreuves sur papier glacé pour la fabrication par procédé photographique de clichés agrandis, réduits, tramés ou renversés destinés à être incorporés par l'annonceur dans des annonces.

b) Les parties reconnaissent que le montage collé peut être fait par les annonceurs et leurs agents. L'Employeur consent à ne pas favoriser cette façon d'agir par contrat ou autrement, et le Syndicat consent à ce que cette pratique soit continuée pour la durée de la présente convention. L'Employeur consent également à faire un effort sincère pour que tel travail puisse être fait par les employés soumis à la présente convention, pourvu que tel transfert d'ouvrage puisse être accompli sans compromettre les relations de l'Employeur avec ses clients.

- 9.05
- a) Advenant le cas où l'Employeur déciderait d'installer de l'outillage nouveau pour le travail de composition tel que stipulé au présent article, il en avisera le Syndicat cent vingt (120) jours avant telle installation. Le but de cet avis est d'assurer une période initiale d'entraînement pour les compagnons et les apprentis. Les compagnons auront préséance pour apprendre l'opération de ce nouvel outillage pourvu qu'ils aient les dispositions naturelles et professionnelles requises.
- b) L'Employeur consent à donner à ses employés régis par la présente convention toutes les occasions d'apprendre l'opération des nouveaux outillages de même que les nouveaux procédés de travaux de composition, le tout conformément aux prescriptions de la présente convention collective.

9.06

Lorsqu'un ou des ordinateurs (Atex ou autres) est employé pour exécuter des travaux de composition, la juridiction du Syndicat dans la présente convention consiste en ce qui suit:

- 1) La préparation et la manipulation des données d'entrée (input) et des données de sortie (output) lorsqu'il s'agit de travaux de composition seulement.
- 2) L'opération de l'ordinateur pour des travaux de composition seulement, (qui au choix de l'Employeur peut ou non être opéré à distance par console ou autrement) et les accessoires reliés auxdits ordinateurs employés pour tels travaux de composition.

- 3) La correction des erreurs des données d'entrée et de spécifications de programmes nécessitées durant l'opération pour l'exécution des travaux de composition seulement.
- 4) La programmation pour l'exécution des travaux de composition seulement (excepté la programmation qui est fournie par le manufacturier ou le bailleur comme faisant partie de services standards pour la location ou l'achat de l'équipement).
- 5) La programmation ne comprend pas l'analyse ou l'élaboration de système. La programmation commence, pour les fins de la présente convention, avec l'exécution d'un ordinogramme (flocharting) respectant les directives reçues de l'analyste et continue jusqu'à ce que la codification du programme pour l'ordinateur soit complétée et prête à servir à la préparation comme matériel d'entrée. Les programmes préparés par des employés régis par la présente convention peuvent être édités (edited), modifiés et retracés par des experts non soumis à la présente convention.
- 6) L'entretien des appareils ci-dessus mentionnés servant, et pendant qu'ils servent, à l'exécution des travaux de composition; (excepté le service de l'entretien et de réparation qui est fourni par le manufacturier ou le locateur comme partie des services standards faisant partie du bail ou de l'achat de tel équipement). S'il s'agit de travaux électriques ou électroniques, sauf ceux fournis par le manufacturier ou le bailleur tel que susdit, ils seront exécutés par les employés du département de Composition pourvu que ces derniers soient techniquement et légalement qualifiés pour ce faire.
- 7) La présente convention et particulièrement la présente clause n'a pas pour effet de limiter ou d'empêcher en aucune façon le droit d'utilisation concurrente ou simultanée de toutes ou de chacune des parties du Centre d'Informatique, quel que soit leur

localisation, par des personnes non soumises à la présente convention et non incluses dans la présente unité de négociation pourvu que ces personnes n'exécutent pas des travaux de composition, non plus que d'empêcher l'existence de juridictions simultanées pourvu que telles juridictions sur l'ordinateur, tel que susdit, n'en soient pas pour des travaux de Composition.

- 8) Dans tous les cas d'urgence temporaire, résultant de pannes électriques ou électroniques, ou autres, l'Employeur pourra recourir à un système de soutien (back up) et le Syndicat consent à ce que les données d'entrée et les données de sortie de travaux de composition soient exécutées par les employés du département de Composition soumis à la présente convention pendant la période de telle urgence.
- 9) Le Syndicat fournira des employés qualifiés et dans le cas où ledit Syndicat ne pourrait pas fournir lesdits employés qualifiés, un choix devra être fait par l'Employeur, en consultation avec le Comité conjoint de formation professionnelle, parmi les employés soumis à la présente convention afin que les employés requis puissent recevoir un entraînement normal pour répondre aux besoins des opérations de la programmation et de l'entretien de l'ordinateur, tel que susdit.
- 10) Avant d'être choisis ou requis de subir un entraînement ou un cours pour l'opération, la programmation de l'ordinateur ou pour l'entretien de celui-ci et des autres pièces d'équipement employées pour fins de travaux de composition, les employés soumis à la présente convention pourront être requis de subir des tests d'aptitude.
- 11) En attendant que le Syndicat puisse fournir les employés qualifiés requis, que tels employés soient disponibles, et que l'entraînement des employés puisse être complété conformément à l'article 19, l'Employeur peut faire exécuter les travaux ci-dessus mentionnés par les personnes non soumises à la présente convention.
- 12) Tout compagnon que le contremaître peut assigner à certains travaux prévus à la présente clause et qui

s'avère incompetent à exécuter tels travaux, est retourné au travail de sa classification sans perte de priorité.

- 13) Le Centre d'Informatique demeurera sous la direction exclusive de son Directeur et lorsque des employés régis par la présente convention seront requis par suite de l'application de la présente juridiction de se rendre audit Centre pour exécution d'un travail quelconque tel que ci-dessus prévu, ces employés seront alors sous la direction et l'autorité du directeur du Centre de l'Informatique, pourvu que cette autorité ne comporte pas les droits du contre-maître du département de Composition tels que définis à l'article 4.02.
- 14 a) Seul le ruban perforé par les employés couverts par cette entente ainsi que les cotes boursières reçues par fil régulier loué de La Presse Canadienne sous forme de ruban perforé ou autrement peuvent être utilisés.
- b) Le travail de composition de Télé-Pressé continue d'être exclu de la juridiction du Syndicat.
15. Un système VDT peut être utilisé pour les annonces classées et "semi-display" et le Syndicat consent à traiter les données de sortie (output) du système à condition qu'elles soient limitées aux annonces classées et "semi-display" (une colonne) et que toutes les corrections typographiques et la correction d'épreuves soient faites par des membres du Syndicat; aucun travail de montage, de mise en page et de composition, sauf l'interlignage des annonces ci-dessus mentionnées, ne peut être exécuté sur les VDT excepté par des membres du Syndicat.
16. L'Employeur peut procéder à l'installation d'un système de production dans lequel un ordinateur central avec mémoire est relié directement ("online") aux équipements périphériques de la Composition tels que écrans de marquage, console à affichage visuel (VDT), écrans de correction, photocomposeuses, etc.

Article 10 CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL

10.01 Les diverses classifications visées à l'intérieur du département de la Composition sont les suivantes:

- a) Les typographes comprenant les clavistes et moniteurs de toutes machines à composer, les clavistes de perforatrices, les metteurs en page, les hommes de rayon, les tireurs d'épreuves, les imposeurs, les marqueurs de copie, les monteurs sur plomb ou papier ou film et tous ceux qui font le travail de composition à la main, quel que soit le procédé employé;
- b) les correcteurs d'épreuves, comprenant les lecteurs et les reviseurs de copie;
- c) les traducteurs;
- d) les mécaniciens-électroniciens comprenant les préposés à l'installation, à l'entretien et à la réparation de tout équipement servant au travail de composition, ainsi que tout l'équipement relié au système "Atex".

10.02 Pour fins de formation professionnelle, les employés du département de Composition se divisent selon les classifications déterminées à la clause 10.01.

10.03 Le contremaître peut effectuer des transferts temporaires d'une classification à une autre, afin de rencontrer les heures de tombée de l'édition de la journée et pour formation professionnelle. Mais ces transferts ne peuvent être ni permanents ni discriminatoires. Un employé ne peut être transféré à un travail qui ne lui est pas familier si ce transfert conduit à son congédiement pour incompétence. Les transferts de classification doivent être faits de façon équitable.

11.01

Mécaniciens-électroniciens

- a) Les mécaniciens-électroniciens sont exclusivement employés à l'installation, à l'entretien et à la réparation de tout appareil servant au travail de Composition. Cependant, après entente avec l'employé concerné et le maître de chapelle, le contremaître pourra effectuer des transferts temporaires d'employés de la classification "mécanicien-électronicien" vers d'autres classifications pour fins de rencontrer les besoins de la production ou pour fins de formation professionnelle.
- b) Les outils servant aux mécaniciens-électroniciens sont fournis par l'Employeur. Dans les cas où certains travaux ne peuvent être effectués d'une façon acceptable par des employés du département de Composition, l'Employeur peut se prévaloir des services de personnes spécialisées pour l'entretien ou la réparation de tel outillage. Les appareils de vérification électronique qui sont jugés nécessaires par l'Employeur, lorsque les employés appelés à s'en servir pour les fins du présent article se seront qualifiés techniquement, sont fournis par l'Employeur.
- c) L'Employeur convient de fournir sans frais et de remplacer, après usure, à tous les employés régis par la présente disposition, chemises et pantalons.
- d) L'Employeur remboursera sur présentation d'une preuve d'achat acceptable un montant de: 1982: \$35; 1983: \$40; et 1984: \$45, à valoir sur l'achat de chaussures de sécurité rencontrant les normes de sécurité. Un employé ne peut bénéficier des dispositions qui précèdent qu'une fois l'an. Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux seuls mécaniciens-électroniciens.

11.02

Traducteurs

- a) L'Employeur fournit un nouveau dictionnaire français à chacun des traducteurs au moins une fois tous les trois (3) ans.
- b) Les lexiques faits par la section "Traduction" pour usage interne sont faits par l'ensemble des traducteurs.
- c) Le réviseur n'a pas le pouvoir de modifier unilatéralement les textes qu'il révise; en cas de désaccord entre le réviseur et un traducteur quant au choix d'un terme, la décision finale est prise par l'ensemble des traducteurs.

- d) L'Employeur paie toute cotisation à la Société des traducteurs du Québec des traducteurs qui en font la demande.
- e) L'Employeur permet aux traducteurs d'assister, sans perte de salaire, aux déjeuners-causeries de la Société des traducteurs du Québec. Cependant, pas plus de trois (3) traducteurs pourront assister en même temps à ces déjeuners-causeries.

11.03

Correcteurs d'épreuves

L'Employeur fournit un nouveau dictionnaire français à chacun des correcteurs d'épreuves, au moins une fois tous les trois (3) ans.

Article 12 EMBAUCHE DU PERSONNEL

12.01 Le Syndicat s'engage à fournir les ouvriers compétents nécessaires pour satisfaire aux besoins de l'Employeur.

12.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention, les augmentations et diminutions dans l'effectif du personnel se font en tenant compte de la priorité de classification.

12.03 a) Dans le cas où l'Employeur demande au Syndicat des employés réguliers pour travailler en temps supplémentaire après les heures régulières d'une équipe, il en avise le maître de chapelle le plus tôt possible, préféralement une (1) heure avant.

b) Dans les cas où l'Employeur demande au Syndicat des employés réguliers pour travailler en temps supplémentaire avant le début des heures régulières d'une équipe, il avise le maître de chapelle trois (3) heures avant le début du travail supplémentaire.

Article 13 SUBSTITUTS

- 13.01 Un substitut peut travailler à la réquisition d'un compagnon qui désire être remplacé ou à la réquisition de l'Employeur. Dans le premier cas on l'appelle substitut et dans le second cas on l'appelle substitut-extra.
- 13.02 Dans le cas de substituts comme dans le cas de substituts-extra, la convention s'applique, excepté en tout ce qui concerne les avantages marginaux, les apprentis et les employés réguliers exclusivement.
- 13.03 Les substituts-extra ont droit à une prime spéciale de 15% du salaire. Cette prime remplace et englobe tous les avantages marginaux (à l'exception des vacances), tels que, et sans les limiter, les jours de fêtes, les congés spéciaux, les assurances, la caisse de retraite, etc. Cette prime sera ajoutée à la paie hebdomadaire.
- 13.04 Dans le cas où l'Employeur a besoin d'engager des substituts-extra, ceux-ci sont embauchés par ordre de priorité de classification. Ils peuvent être embauchés hors de leur classification s'il n'y a plus de substituts disponibles dans la classification donnée. Cet embauchage se fait dans l'ordre de priorité générale.
- 13.05 a) Lorsque l'Employeur requiert les services d'un correcteur ou d'un traducteur, celui-ci doit passer un test d'aptitude et de connaissances au service du personnel avant d'être admis au département pour travailler. La nature des tests prévus et les conditions dans lesquelles ils devront être passés sont communiquées au Syndicat. Le Syndicat pourra consulter au bureau du personnel les résultats complets de tout candidat ayant subi un tel test.
- b) La disposition prévue à la clause 13.05a) ne s'applique pas pour les employés réguliers du département, lesquels ne sont pas tenus de subir ledit test mais plutôt une période d'essai raisonnable qui sera au maximum de trois (3) mois, et à laquelle l'Employeur peut mettre fin en tout temps. Le Syndicat peut contester par la procédure de grief la décision de l'Employeur. Ce texte est applicable dans le cas d'ouverture de poste à la

classification "correcteur d'épreuves" ou à la classification "traducteur" pour les employés qui transfèrent déjà régulièrement dans cette dernière classification.

13.06

Un substitut est reconnu compétent s'il est capable d'effectuer une des tâches dans la classification où il se cherche du travail, soit:

Classification typographe:

une des tâches suivantes: - montage collé;
- opération de clavier, VDT ou équipements similaires;
- marquage de copies;
- mise en page.

Classification traducteur:

selon les exigences normales de la tâche.

Classification mécanicien-électronicien:

selon les exigences normales de la tâche.

Classification correcteur d'épreuves:

selon les exigences normales de la tâches.

13.07

Il appartient au contremaître de décider si une absence avec ou sans solde, doit être comblée. Par ailleurs, le contremaître ne peut refuser à un employé régulier le droit de s'absenter sans solde.

Article 14 APPRENTIS

- 14.01 Le nombre d'apprentis que l'Employeur pourra décider d'embaucher sera déterminé par les proportions suivantes: pour les deux (2) premiers compagnons, un apprenti; pour chaque groupe additionnel de cinq (5) compagnons, un apprenti. Quand quatre (4) apprentis seront employés, un apprenti additionnel pour chaque groupe de dix (10) compagnons employés, avec un maximum de dix (10).
- 14.02 Les apprentis ont droit à la même protection que les compagnons et sont régis par les mêmes règlements d'ateliers (office rules), les mêmes conditions et heures de travail de la convention.
- 14.03 La période d'apprentissage est de quatre (4) ans, sous réserve des dispositions de la section trois (3) de l'article 1 des Lois Générales de l'Union (I.T.U.) concernant les apprentis.
- 14.04 Le comité d'apprentissage formé de représentants du Syndicat et de représentants de l'Employeur devra établir un programme d'entraînement sur les procédés en vigueur et surtout sur les nouveaux procédés, selon les besoins de l'Employeur.
- 14.05 Le contremaître et le maître de chapelle devront voir à ce que les apprentis aient toutes les occasions d'apprendre toutes et chacune des parties de leur métier, en conformité avec les dispositions de la clause 14.04.

Article 15 ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

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

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

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

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

Après une période de cent quatre-vingts (180) jours à l'intérieur d'une année, pendant laquelle un compagnon régulier est en congé sans solde, sauf dans les cas mentionnés à la clause 15.02; cependant, son rang de priorité (générale et de classification) sera maintenu.

15.04 L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;

- b) lorsqu'un employé est congédié pour cause, sauf si le congédiement est annulé par un arbitre;
- c) lorsqu'un employé mis à pied n'est pas rappelé en dedans d'une période de douze (12) mois, à moins qu'il continue à agir comme substitut. La présente disposition ne s'applique que pour les employés dont les noms apparaissent à l'annexe "C" de la convention.

15.05 Les substituts apparaissant à la liste de priorité de classification conservent les droits d'ancienneté en autant qu'ils demeurent sur ladite liste d'une façon ininterrompue.

15.06 a) Pour fins d'application de la convention, le mot "priorité générale" signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un compagnon ou un apprenti sur la liste des employés de l'Employeur dans le département de Composition, que ledit compagnon soit régulier, substitut ou substitut-extra. Le rang est déterminé par le premier jour de travail enregistré par ledit compagnon dans le département de Composition, ou à la date d'assermentation de l'apprenti, et se maintient tant que ledit compagnon ou apprenti demeure un employé du département de Composition ou que son nom n'a pas été enlevé de la liste; le tout conformément aux lois syndicales.

b) Pour fins d'applications de la convention, le mot priorité de classification signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un compagnon ou un apprenti sur la liste des employés de l'Employeur dans sa classification dans le département de Composition.

c) Un employé transféré dans un autre service, selon ce qui est prévu à la lettre d'entente "Sécurité d'emploi et transfert", et qui, selon les modalités qui y sont prévues, revient au service de la Composition retrouve le rang de priorité qu'il y détenait.

- 15.07 La priorité de classification à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la convention, s'applique à l'intérieur de chaque classification aux fins suivantes: le choix des équipes de travail, la réclamation du travail avec les nouvelles équipes, les nouvelles heures de commencement du travail, les nouveaux jours de congé, le choix dans le calendrier des vacances, les changements d'effectifs du personnel.
- 15.08 La priorité de classification accordera, une fois par année vers le 15 janvier pour application au 1er mai de chaque année, le choix des heures de travail, qu'il y ait ou non changement d'heures de travail, de nouvelles équipes, de nouveaux jours de congé ou de changement dans l'effectif du personnel, le tout sous réserve des autres dispositions de la convention.
- 15.09 Dans le cas de réduction dans l'effectif du personnel, la priorité de classification s'applique, permettant ainsi à un employé mis à pied dans une classification de déplacer un employé d'une autre classification ayant moins de priorité générale que lui, pourvu qu'il possède les qualifications et les aptitudes requises de cette classification.
- 15.10 Dans le cas où l'Employeur décide de combler une ouverture à caractère permanent dans une des classifications de travail du département, la priorité générale s'applique permettant ainsi à l'employé de transférer ladite priorité dans la classification où se produit l'ouverture, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour effectuer le travail de cette classification. La présente disposition ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un substitut d'acquiescer un emploi régulier.

Article 16 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

16.01 L'Employeur avise le Syndicat par écrit cent-vingt (120) jours à l'avance de son intention d'effectuer un changement technologique.

- 16.02 a) Le comité conjoint de formation professionnelle se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ce changement sur les employés et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes nouvelles conditions de travail qui en découlent.
- b) Lorsque les effets de ce changement sur les méthodes de travail ont été cernés par le comité conjoint, l'Employeur s'engage à débiter un programme de recyclage dans les plus brefs délais, s'il y a lieu.

16.03 Il n'y aura pas d'introduction de changements technologiques dans d'autres départements ou services de La Presse, Ltée qui pourraient affecter les tâches accomplies par les employés assujettis à la présente convention, excluant le système de mise en page électronique (pagination électronique). (Sous réserve de la lettre d'entente intitulée "Lettre d'entente sur les changements technologiques).

Article 17 RECYCLAGE

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

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

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

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

17.02 Pour les employés sujets au recyclage, le comité doit tenir compte premièrement de la priorité de classification. Le comité tient compte aussi des autres critères appropriés.

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

17.04 Les normes suivantes sont celles acceptées pour déterminer la compétence pour l'opération des perforatrices:

- a) les compagnons et apprentis qui désirent se qualifier pour devenir des clavistes compétents doivent fournir la preuve qu'ils sont capables de taper sans faute trente (30) mots à la minute pendant un test de dix (10) minutes sur les perforatrices;
- b) en moyenne, un mot est désigné par cinq (5) frappes;
- c) l'épreuve normale de compétence se calcule de la façon suivante: on divise le nombre total de frappes par cinq (5) en soustrayant sept (7) mots

par erreur et on divise le résultat par le nombre de minutes pendant lequel le test a duré;

- d) le choix des employés pour fins d'entraînement se fait par le comité conjoint;
- e) l'entraînement des employés sur la perforatrice est sous la surveillance du comité conjoint;
- f) le comité conjoint de formation professionnelle est le juge des progrès et de la compétence des employés pendant l'entraînement;
- g) à l'occasion d'un test d'une durée de dix (10) minutes les clavistes sur perforatrices doivent obtenir les résultats suivants pour se qualifier:

après deux (2) mois	35 mots à la minute
après quatre (4) mois	40 mots à la minute
après six (6) mois	45 mots à la minute
après huit (8) mois	50 mots à la minute
après douze (12) mois	55 mots à la minute

- h) si un employé n'atteint pas les normes ci-haut mentionnées, il peut retourner à sa fonction antérieure ou à une fonction équivalente sans perte de priorité de classification ni de priorité générale;
- i) un claviste qualifié est celui qui est capable de produire sans faute deux cent soixante-quinze (275) frappes à la minute, sur ruban non justifié, provenant de copie de matière courante lisible et sans faute;
- j) advenant qu'un nombre insuffisant d'employés se soient qualifiés à l'épreuve ci-dessus décrite, les postes vacants sont affichés pendant trois (3) jours, et l'Employeur peut embaucher des employés en procédant d'abord selon le paragraphe k) et ensuite selon le paragraphe l) ci-après;
- k) les parties conviennent que les compagnons et les apprentis actuellement employés chez l'Employeur qui se sont qualifiés par la méthode susdite ou autrement ont la préférence de travailler sur les perforatrices s'il y a des emplois vacants, à la condi-

tion toutefois qu'au moment du début de leur travail sur les perforatrices tels employés puissent écrire correctement cinquante-cinq (55) mots à la minute, à l'occasion d'un test de dix (10) minutes. Advenant que les employés mentionnés au présent paragraphe soient incompetents ou refusent de travailler comme tel afin de satisfaire aux besoins de l'Employeur et advenant que par la suite le Syndicat soit incapable de fournir les compagnons qualifiés tel que prévu à la convention, l'Employeur a le droit d'employer tout compagnon qualifié venant de l'extérieur à la condition que celui-ci devienne membre du Syndicat. Celle-ci, de son côté, s'engage à émettre un permis de travail immédiatement valable jusqu'à l'acceptation final de tel nouvel employé comme membre du Syndicat.

- l) dans le cas où tous les compagnons et les apprentis ont subi leur entraînement ou ont eu l'occasion d'être entraînés sur l'opération de perforation des rubans et qu'il y a encore un manque de clavistes pour perforer les rubans, l'Employeur peut engager des apprentis supplémentaires en plus de ceux prévus dans la convention avec un maximum de deux (2) apprentis.

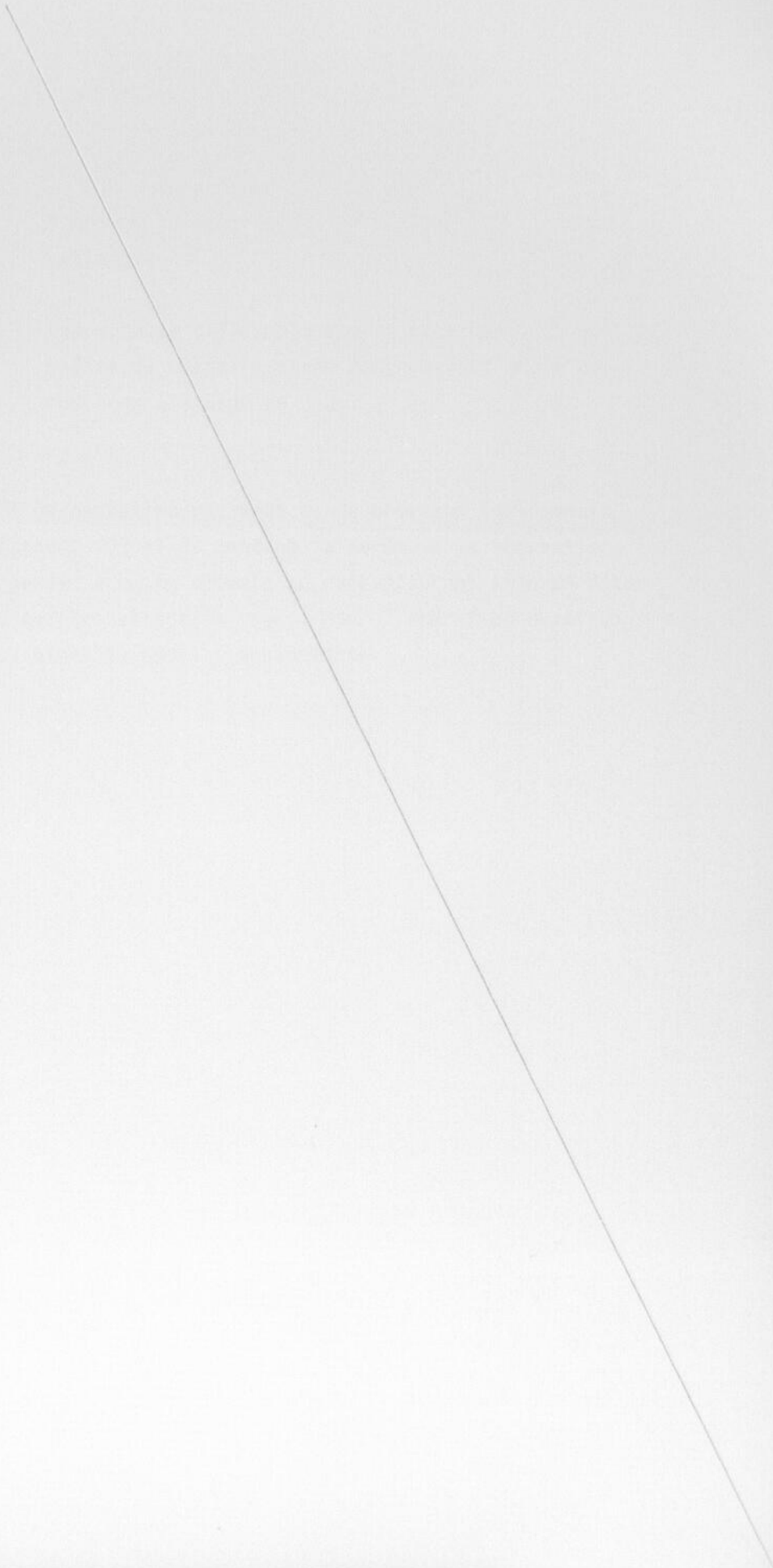
Ces apprentis supplémentaires peuvent commencer leur entraînement dans l'opération de perforation des rubans mais doivent également subir un entraînement dans tous les secteurs du travail du département de Composition; et dans le cas où il y aurait encore un manque de clavistes pour la perforation des rubans, si les apprentis supplémentaires ont acquis la compétence prévue à la clause 17.04, paragraphe g), ces apprentis supplémentaires sont promus au statut de compagnon.

- m) Chaque fois que l'Employeur prévoit avoir besoin d'employés à l'occasion d'installation de nouvelles machines, il doit donner un avis de cent vingt (120) jours à cet effet au Syndicat en mentionnant approximativement le nombre prévu d'employés requis. De plus, l'Employeur doit recycler les employés requis.

n) Lorsqu'il s'agit des tests de qualification, les employés qui n'ont pas réussi ont droit à deux (2) reprises de test, et ce, dans les délais et selon les modalités déterminés par le comité conjoint.

17.05

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



Article 18 NORMES D'OPÉRATION

18.01 L'effectif pour l'opération des photocomposeuses (Métroset) ou équipement similaire est le suivant:

- a) pour chaque photocomposeuse en opération, un moniteur; dans ce cas, l'employé peut aussi opérer le dispositif de développement;
- b) pour deux photocomposeuses en opération, un moniteur; dans ce cas, l'employé assure exclusivement l'opération desdites machines;
- c) un moniteur sur photocomposeuse n'assure pas l'entretien, la réparation, ni l'ajustement de celle-ci;
- d) une entente différente pourra être conclue entre le maître de chapelle et le contremaître en ce qui concerne l'équipe de jour.

18.02 Si de nouvelles machines ou de nouveaux équipements étaient installés pendant la durée de la convention, les parties à cette entente se rencontreront afin de déterminer les effectifs requis pour l'opération desdites machines ou desdits équipements.

Article 19 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 19.01 Les parties, reconnaissant la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.
- 19.02 Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la Main-d'oeuvre du Canada et le ministère du Travail du Québec dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.
- 19.03 a) Le comité de formation professionnelle, tel que prévu à l'article 17.01, devra se réunir chaque fois qu'il sera nécessaire afin de faire les recommandations appropriées à l'Employeur relativement aux programmes de perfectionnement devant être entrepris et sur les modalités de leur mise en application, dans le but de permettre au plus grand nombre possible d'employés de se perfectionner dans les meilleurs délais, compte tenu des besoins de la production et des budgets de formation.
- b) Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également dans les cas de changements d'équipements ou de modifications des méthodes de production ne conduisant pas à des modifications des conditions de travail.
- 19.04 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention, le comité de formation professionnelle doit produire aux parties respectives, Syndicat, Employeur, un relevé sur les connaissances professionnelles des employés dans le département.
- 19.05 L'Employeur consent à donner la formation nécessaire pour atteindre la polyvalence. Si un ou des employés ne remplissent pas les critères de polyvalence établis par le comité, l'Employeur doit, dans les trente (30) jours qui suivent, mettre en application une rotation des employés aux tâches de travail où ils ne sont pas polyvalents selon le programme établi par le comité. Le programme du comité devra prévoir un minimum d'employés devant être simultanément en formation professionnelle et ce, de façon constante sur chaque équipe, sous réserve d'urgence de production.

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

Article 20 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 20.01 Pendant la durée de la convention, aucune mise à pied ne pourra être faite en vertu de tout changement technologique pour les personnes dont les noms apparaissent à l'annexe "C" (re: annexe sur contrat individuel).
- 20.02 Les employés embauchés après la date de la signature de la présente convention collective et en surplus des effectifs mentionnés à l'annexe "C" devront, lors d'une réduction de personnel, par suite de changement technologique, se prévaloir de la procédure suivante:
- a) il pourra choisir d'occuper tout emploi vacant couvert par un certificat d'accréditation, comparable ou équivalent, à La Presse, Ltée, à la condition qu'il possède les qualifications requises;
 - b) s'il n'y a pas d'emploi vacant, l'Employeur devra le recycler pour occuper un emploi comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation (du local 145 en priorité) qui deviendra vacant ou qui sera créé éventuellement. Cependant, cet employé n'a pas préséance pour ce poste devant un candidat pour qui le poste devient une promotion;
 - c) tout employé qui accepte de se prévaloir de la procédure ci-haut décrite, ne subit aucune diminution de salaire; l'employé sera gouverné en ce qui regarde son salaire par la convention par laquelle il était régi; cependant, si son poste commandait un salaire supérieur ou des primes en surplus, il recevra alors ce dernier règlement;
 - d) l'employé qui refuserait d'occuper un poste vacant, comparable ou équivalent, et qui refuserait de se recycler, ou dont le recyclage serait un échec, recevra une allocation de départ conformément aux dispositions de la clause 20.05;
 - e) un employé d'une autre unité de négociation pourra être accepté dans la présente unité de négociation, le tout conformément aux règlements internes de chaque Union ou Syndicat et selon les dispositions prévues à la convention collective.

20.03

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

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

- b) L'Employeur ne fera aucune mise à pied à cause d'une baisse saisonnière dans le volume de travail.
- c) Dans le cas de réduction du personnel causée par une baisse sensible dans le volume d'annonces, autres que celles prévues en b), l'Employeur devra donner à l'employé un avis de deux (2) mois.
- d) L'Employeur peut offrir à tout employé qui consent à quitter son emploi une allocation de départ équivalente à trois (3) semaines de salaire par année d'emploi régulier et ininterrompu au sens de la convention dans l'un des services soumis à la convention avec un minimum de vingt-six (26) semaines et un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

20.04

L'Employé mis à pied, en vertu du paragraphe 20.02, a droit à une indemnité de trois (3) semaines de salaire par année d'emploi régulier et ininterrompu au sens de la convention dans l'un des services soumis à la convention, telle indemnité ne devant pas cependant être moindre qu'un minimum de vingt-six (26) semaines et excéder un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

- a) Ladite indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnités accordées; la première desdites allocations sera payable une (1) semaine après le départ de l'employé, et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées.
- b) Si l'employé revenait au service de l'Employeur pour un emploi régulier dans l'un des services soumis à la convention ou dans tout autre service avant le paiement desdites allocations prévues, lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues.

Pour les fins du présent article, "changement technologique" veut dire:

Tout changement technologique qui pourrait avoir pour effet de provoquer une mise à pied, tel que: changement de procédés, méthodes d'opération et de transformation, d'introduction de nouveaux types d'équipement, travaux reçus des clients partiellement ou complètement faits et permis selon les termes de la présente convention collective ou de l'exécution d'un travail à l'extérieur de La Presse, Ltée.

- 21.01 a) Les matrices, les vignettes, flans ou caractères d'annonces locales ou autres matières locales payées, fournis à l'Employeur pour publication dans le journal, pourront être employés par ledit journal si lesdites vignettes, etc. peuvent être reproduites de façon ressemblant à l'original avec les commodités de l'atelier en dedans de 60 jours de la date de publication; cependant, cette section ne requiert par la reconstitution du caractère des vignettes ou des matrices transférées entre journaux et ateliers commerciaux lorsque lesdits journaux ou ateliers commerciaux sont dans le même établissement et appartiennent au même Employeur. Dans aucun cas, des reproductions de ce genre ne seront faites à d'autre taux que temps simple et lesdites reproductions ne pourront être requises lorsqu'en ce faisant on serait obligé, dans l'atelier de composition de monter d'autres annonces à temps supplémentaire.
- b) Il est entendu que la reproduction ne sera pas requise ou appliquée à l'annonce nationale, tels que les suppléments imprimés, les magazines, les "promotions", les colonnes syndiquées, les pages comiques ou autres items du genre reçus en matrice ou en vignettes, soit en page pleine ou en plus petite dimension.
- c) Il est entendu qu'une annonce locale signifie toute annonce qui à l'origine, a été composée dans les limites de Montréal. Toutefois, cela ne s'applique pas aux annonces de comptes nationaux situés à Montréal et à l'origine composées à Montréal. L'addition des noms et/ou des adresses des succursales ou des agents locaux ou la correction ou la révision des prix dans toute annonce ne fait pas de cette annonce une annonce locale. Cependant, dans les cas des magasins d'alimentation à succursales multiples ou des magasins à rayons, elles sont considérées comme annonces locales.
- d) Aucune réduction de l'effectif régulier n'aura lieu si la reconstitution à faire dépasse les trente (30) jours. Cette entente ne couvre pas la classification de mécanicien. Cependant, aucun transfert ne se fera dans cette classification après une réduction de personnel dans cette même classification. La reconstitution devra être faite en dedans d'un an.

e) Il ne faut pas considérer que cette section interdit la location, l'emprunt, l'échange, l'achat ou la vente de matière en matrice, vignette ou caractère occasionnés par des cas d'urgence tels qu'incendie, inondation, explosion ou autre désastre imprévu incluant le dommage à une forme. Dans le cas ci-haut mentionné, ces locations échanges, etc., seront permis sans pénalité.

Article 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.01 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 maître de chapelle ou son représentant. Dans tous les autres cas, l'employé peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.

22.02 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.

22.03 a) L'Employeur informe par écrit l'employé qui est l'objet d'un congédiement et en remet une copie au Syndicat. Les raisons qui motivent la décision de l'Employeur sont données par écrit à l'employé et au Syndicat, à moins que l'employé s'y objecte.

b) Lorsque le dévoilement des motifs, ayant donné lieu à des avertissements et à des avis, est de nature à causer un préjudice aux personnes auxquelles ils réfèrent, l'Employeur n'est pas tenu de dévoiler tels motifs à qui que ce soit, à moins d'y avoir été au préalable formellement requis et autorisé par l'employé en cause et le Syndicat et ce, dans une demande soumise par écrit à l'Employeur ou ses représentants de toute responsabilités pouvant résulter des déclarations qui y sont contenues.

22.04 Aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes existantes ou connues par l'Employeur ou son représentant depuis plus de six (6) mois, à moins qu'il ne s'agisse d'une répétition d'actes assimilables à une systématisation.

22.05 Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel au Service du Personnel.

22.06 Un avis disciplinaire est une mesure disciplinaire.

Article 23 LES COMITÉS CONJOINTS

23.01 Les comités conjoints sont:

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

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

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

23.04 Le comité de relations de travail a pour objet de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Les fonctions de ce comité n'ont aucun rapport avec la procédure de grief et d'arbitrage décrite à l'article 24 de la convention.

23.05 Aux fins de l'application du présent article et de l'article 24 de la convention, l'Employeur convient d'accorder aux membres des comités conjoints de même qu'aux membres du comité de grief du Syndicat le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les heures de travail pour fin de rencontrer l'Employeur lorsqu'il y a accord entre les parties pour telle rencontre, ainsi qu'une période, dont l'étendue et le temps où elle sera accordée seront convenus avec le contremaître, pour la préparation de ladite rencontre.

23.06

Le Comité de négociations

L'Employeur reconnaît un comité de négociations de trois (3) employés dont les noms lui auront été préalablement communiqués par écrit, lesquels continuent de recevoir leur salaire lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail pour participer aux séances de négociations de la convention, convenues entre les deux (2) parties ou convoquées par le conciliateur. L'Employeur n'est pas tenu de remplacer de façon permanente ou temporaire les personnes ainsi libérées pour fins de négociations et/ou de conciliation.

23.07

Les membres du comité de négociations du Syndicat sont libérés avec solde pour la préparation des textes de réponse à l'occasion de négociations intensives et/ou de conciliation.

23.08

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

Article 24 PROCÉDURE DE GRIEF
 DÉFINITION

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

24.02 Méthode: grief individuel

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

a) Première étape

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

b) Deuxième étape

Si la réponse du contremaître ou de son remplaçant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, l'employé ou le Syndicat doit soumettre le grief par écrit au directeur du Personnel ou à son représentant dans les quatorze (14) jours suivant la réponse du contremaître ou de son remplaçant ou suivant l'expiration du délai prévu à la clause 24.02 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.

24.03

Méthode: grief collectif

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

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

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

24.04

Méthode: grief syndical

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

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

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

24.05 Grief de congédiement

Dans le 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.

24.06 Procédure et délais

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

24.07

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 24 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 porter le grief à l'arbitrage.

24.08

Choix de l'arbitre

A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 24.07, 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.

24.09

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.

24.10

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.

24.11

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.

24.12

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 au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat assument respectivement les autres frais et dépenses d'arbitrage que chacun a encourus.

24.13

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.

24.14

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.

24.15

Il est entendu que les règlements du Syndicat local en vigueur lors de la signature de la présente convention et qui n'affectent pas les salaires, heures ou conditions de travail ou aucune stipulation de la présente convention, de même que les Lois Générales de l'Union Typographique Internationale, en vigueur lors de la

signature de la présente convention ne seront pas sujets à l'arbitrage à moins que tel arbitrage et ce qui en résulte soient obligatoires selon les lois de la province de Québec.

24.16

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

Article 25 NON-DISCRIMINATION

25.01 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 et le statut social.

Article 26 SEMAINE DE TRAVAIL

- 26.01 Quatre (4) unités de travail de sept (7) heures chacune, formant un total de vingt-huit (28) heures, constituent la semaine régulière des employés des équipes de jour.
- Quatre (4) unités de travail de sept (7) heures chacune, formant un total de vingt-huit (28) heures, constituent la semaine régulière des employés des équipes de soir.
- Quatre (4) unités de travail de sept (7) heures chacune, formant un total de vingt-huit (28) heures, constituent la semaine régulière des employés des équipes de nuit.
- 26.02 En consultation avec le Syndicat, l'Employeur s'engage à assurer le plus grand nombre possible de congés consécutifs pour les employés. Le système voulant que les congés soient pris en rotation est maintenu.
- 26.03 L'heure de début du travail des diverses équipes se situera comme suit:
- Équipe de jour: entre sept heures trente (7 h 30) et huit heures quarante-cinq (8 h 45);
samedi: à sept heures trente (7 h 30)
- Équipe de soir: entre quinze heures (15 h) et dix-huit heures trente (18 h 30).
- Équipe de nuit: entre vingt-deux heures trente (22 h 30) et vingt-trois heures trente (23 h 30).
- Ces heures ne seront pas modifiées pendant la durée de la convention, sauf entente contraire.
- 26.04 Sauf autrement prévu, les jours de travail établis par le présent article sont répartis sur les sept (7) jours de la semaine qui sont tous reconnus ouvrables pour les fins de la convention.
- 26.05 a) Pour les employés de la classification "traducteur", la semaine de travail s'établit du lundi au vendredi inclusivement.

- b) Pour les employés de l'équipe de jour, la semaine de travail s'établit du lundi au samedi inclusivement.
- c) Pour les employés des équipes de nuit et de soir, la semaine de travail s'établit du dimanche soir au samedi matin inclusivement.
- d) Les parties pourront convenir de changements dans la répartition de la semaine de travail de toute classification ou de toute équipe.
- e) Il n'y aura pas de rotation entre les différentes équipes de travail, soit les équipes de jour, de soir et de nuit.

26.06 Les heures régulières de travail pour les équipes de jour, de soir et de nuit doivent être affichées bien en vue dans le département de la Composition y compris l'heure fixée pour les repas. L'Employeur peut changer les heures de travail et, dans ce cas, il doit donner par écrit au maître de chapelle, après l'avoir préalablement consulté, un avis de vingt et un (21) jours de calendrier pour donner effet à ce changement.

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

- 26.08
- a) Aucun employé ne doit avoir moins de trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'heure et pas plus d'une (1) heure pour son repas. Les heures de repas doivent être situées entre trois heures et un quart ($3\frac{1}{4}$) et cinq (5) heures après le commencement du travail de chacune des équipes. Ces heures pourront être changées après entente entre les parties.
 - b) Les heures fixées pour le commencement du travail et pour la période des repas sont identiques tous les jours de la semaine.

26.09

Aucun employé régi par la convention n'a le droit de détenir une position de plus de quatre (4) jours, quatre (4) soirs ou quatre (4) nuits, ou dans le cas des substitués, une combinaison de jour, de soir et de nuit équivalant à plus de quatre (4) unités dans une semaine régulière de travail.

26.10

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de créer, maintenir ou abolir une ou plusieurs équipes de jour, de soir ou de nuit et ceci à l'intérieur des heures prévues pour le commencement des diverses équipes en 26.03.

Article 27 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

27.01 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 du temps supplémentaire, lequel ne sera pas moins que le temps et demi pour les trois (3) premières heures de tel travail effectué chaque jour et temps double pour les heures suivantes.

27.02 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 maître de chapelle, à la demande de l'Employeur, 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 maître de chapelle désignera l'employé de cette classification ayant le moins de priorité. Cependant cet employé ne pourra être tenu de faire de temps supplémentaire obligatoire plus de deux (2) fois par année; si l'employé refuse pour ce motif, le maître de chapelle s'adresse à l'employé suivant dans l'échelle de priorité et les mêmes règles s'appliquent à ce dernier.

27.03 Un apprenti ne peut faire de temps supplémentaire à moins que le nombre de compagnons requis par la clause 14 de la convention ne soit au travail. Un apprenti ne peut prendre charge d'aucune section du département de Composition.

27.04 Tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels, tel que stipulé à l'article 30, par l'équipe de jour, et la veille desdites fêtes par les équipes de soir ou de nuit sera payé à temps double pour le temps travaillé, avec une garantie d'un minimum d'une unité complète.

27.05 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.

Les périodes de pause sont prises de la façon suivante:

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

27.06 Tout travail exécuté durant la journée de congé hebdomadaire d'un employé sera rémunéré de la façon suivante, avec la garantie d'une unité complète de travail:

- a) pour les cinquième (5e) et sixième (6e) unités oeuvrées: trois (3) heures à temps et demi et les heures suivantes à temps double.
- b) septième (7e) unités oeuvrée: temps double.

27.07 Tout employé travaillant pendant la période établie pour le repas reçoit taux double 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.

27.08 a) Dans le cas d'urgence, hors du contrôle de l'Employeur lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître peut demander au maître de chapelle

d'appeler à l'avance au travail ou de demander à une partie ou à la totalité des employés d'une équipe, selon les besoins de rester au travail à la fin de la période normale, pour faire face à l'urgence de la production. Dans tel cas, le temps travaillé avant et après la période normale de travail sera payé au taux de temps supplémentaire. La présente clause ne doit pas affecter les droits reconnus des employés dans la convention.

- b) Le système actuel de réquisition et de répartition du temps supplémentaire sera maintenu.

27.09

Le maître de chapelle et le contremaître s'entendent sur le nombre de mécaniciens-électroniciens qui doivent être présents lorsque du temps supplémentaire est effectué.

Article 28 SALAIRES ET PRIMES

28.01 Les salaires sont payés, en argent ou en chèque, directement au plus tard le mercredi pour l'équipe de jour et le mardi soir pour les équipes de soir et de nuit. Le calcul du salaire se fait sur la base du taux horaire. Les employés qui, selon leur calendrier, ont leur congé hebdomadaire le mardi et le mercredi recevront leur chèque de paie le lundi; ceux qui sont en congé le mercredi et le jeudi recevront leur chèque le mardi.

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

28.03 Echelle de salaires

	Salaires	Heures	Taux horaires
01 05 81			
Jour	\$508.60	28	18.16
Soir	531.60	28	18.99
Nuit	531.60	28	18.99
01 01 82			
Jour	539.11	28	19.25
Soir	562.11	28	20.08
Nuit	562.11	28	20.08
01 07 82			
Jour	568.77	28	20.31
Soir	591.77	28	21.13
Nuit	591.77	28	21.13
01 01 83			
Jour	608.58	28	21.73
Soir	631.58	28	22.56
Nuit	631.58	28	22.56
01 07 83			
Jour	632.92	28	22.60
Soir	655.92	28	23.43
Nuit	655.92	28	23.43
01 01 84			
Jour	651.91	28	23.28
Soir	674.91	28	24.10
Nuit	674.91	28	24.10

- 28.04 Si un jour de paye coïncide avec un jour de fête, les salaires seront payés le jour précédent.
- 28.05 Les salaires hebdomadaires des apprentis, pour les heures régulières de travail, sont établis d'après le taux minimum des salaires de compagnons, comme suit:
- | | |
|---------------------|----------------------|
| Première année: 60% | Troisième année: 80% |
| Deuxième année: 70% | Quatrième année: 90% |
- 28.06 Les apprentis travaillant sur les équipes du soir et de nuit reçoivent les mêmes pourcentages de primes sur les salaires que les compagnons.
- 28.07 Une prime de trente-cinq (\$35) par semaine sera accordée au chef d'équipe (working foreman).
- 28.08 Pour les équipes du soir et de nuit, la prime sera de vingt-trois dollars (\$23) par semaine. Pour l'équipe de chevauchement, la prime sera de vingt-neuf dollars (\$29) par semaine.
- 28.09 Toutes les primes dont il est question au présent article, à l'exception de la prime de chef d'équipe (working foreman), s'appliquent au taux horaire.

Article 29 VACANCES

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

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

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

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

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

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

29.02 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.

29.03 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.

29.04 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.

- 29.05 a) Le contremaître, après consultation avec le Syndicat déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément. Pour la période de vacances estivale, le contremaître accordera une troisième (3^e) semaine de vacances à vingt pour cent (20%) de l'effectif total de chaque classification pour chacune des équipes.
- b) Le nombre minimal d'ouvertures pour les vacances d'hiver sera régi d'après les normes suivantes:
- Pour chaque classification sur chaque équipe, une (1) ouverture par tranche de dix (10) employés ou moins;
 - pour chaque classification sur chaque équipe, une (1) ouverture par tranche de quinze (15) employés ou moins s'ajoutera aux normes déjà établies pour les semaines de Noël et du Jour de l'An.
- c) Bloc-vacances, ouverture par équipe: Trois (3) typographes, un (1) correcteur, un (1) mécanicien et un (1) traducteur.

29.06 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 29.01 ci-dessus. Les crédits seront payés dans le mois qui suit l'événement aussitôt qu'il est légalement possible de le faire.

29.07 Le calendrier des vacances annuelles est préparé par le maître de chapelle vers le 1^{er} mars de chaque année et doit être affiché au plus tard le 1^{er} avril suivant.

29.08 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 contremaître accordera des unités additionnelles de vacances afin de permettre au vingt pour cent (20%) de l'effectif de chaque classifi-

cation par équipe de cédule leur troisième (3e) semaine de vacances tel que prévu au 29.05 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 contremaître étant entendu que ce nombre n'est jamais inférieur à ce qui est mentionné à l'article 29.05 b). Dans des cas spéciaux, il devra y avoir entente entre le contremaître, l'employé et le maître de chapelle, pour accorder le reste ou une partie de ses vacances en semaines consécutives ou non-consécutives.

- 29.09
 - a) L'ordre de priorité de classification des employés à l'intérieur de chaque équipe déterminera la préséance pour le choix des vacances. Les employés devront déclarer leur choix au maître de chapelle dans les quatorze (14) jours suivant l'affichage de l'avis à cet effet.
 - b) Un employé malade ou blessé immédiatement avant ses vacances annuelles, peut les reporter à une date ultérieure, en tout ou en partie. Il en est de même lorsqu'un employé est appelé comme candidat-juré ou témoin.
 - c) Un employé peut changer son choix de vacances sous réserve qu'il y ait des ouvertures à la période où il veut les reporter.

- 29.10
 - a) Le bloc-vacances, ajouté aux vacances d'hiver, est pris entre le 1er janvier et le 30 décembre suivant l'année au cours de laquelle les jours fériés auront été travaillés.
 - b) Le choix du bloc-vacances est fait à partir d'une liste distincte de celle des vacances annuelles, en tenant compte des droits qu'accorde la priorité et au plus tard deux (2) semaines après la fête de l'Action de Grâce.
 - c) Le calendrier des vacances annuelles préparé par le maître de chapelle ne doit pas empêcher un employé de joindre ses jours de congé accumulés aux vacances auxquelles il a droit en dehors de la période d'été.

30.01

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

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Fête de la Reine

St-Jean Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâce

Noël

Deux (2) congés mobiles au choix de l'employés*

*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.

La prise des congés mobiles et/ou reportés se continue selon la pratique actuelle.

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 (1er) 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 chômée.

30.02

Les employés qui travaillent une (1) unité complète durant des jours de fête ou des jours observés comme tels doivent choisir à cette occasion, l'une des options suivantes:

1 - Etre payés ou;

2 - un (1) jour de congé à être pris dans l'année qui suit, ou;

3 - accumuler ces journées pour en faire un bloc-vacances qui s'ajoutera à leurs vacances annuelles.

- 30.03 Sujet aux prescriptions des clauses 30.01 et 30.02, les jours fériés sont chômés de la façon suivante:
- a) pour les équipes de jour: la journée même de la célébration de la fête;
 - b) pour les équipes du soir et de nuit: au temps de l'unité de travail précédant la célébration de la fête.
- 30.04 Les jours de fête ci-dessus mentionnés sont payés au taux du temps simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.
- 30.05 a) Tout employé régulier qui occupe une fonction ou un poste permanent à La Presse, Ltée a droit aux congés fériés prévus au paragraphe 30.01.
- b) Le substitut qui travaille d'une façon régulière, en remplacement d'un employé se prévalant des dispositions de l'article 6.06 a droit aux jours fériés tels que stipulés au paragraphe 30.01. Les autres substituts sont soumis aux dispositions pertinentes.
- 30.06 a) Si un jour de fête ou un jour observé comme tel survient pendant les vacances ou coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un employé, quel que soit ce jour dans la semaine, ce dernier reçoit, à son choix, un jour de bloc-vacances ou une journée de paie additionnelle, ou un jour de congé à être pris dans l'année qui suit après entente avec le contremaître.
- b) 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 jour d'assurance-salaire égal au nombre de jours qu'il aurait dû travailler, n'eût été de son absence.

30.07

a) 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.

b) Dans le cas des jours fériés non mentionnés au paragraphe a), l'Employeur doit informer le Syndicat au moins trente (30) jours avant le jour férié, sous réserve de situation exceptionnelle justifiant la publication, de sa décision de publier ou de ne pas publier ce jour-là. Il doit également indiquer les effectifs requis, sous réserve de l'article 30.08.

30.08

Lors de publication un jour de fête ou un jour observé comme tel, l'effectif requis sera selon les normes suivantes, pour une unité complète:

Équipes de jour et de soir: la moitié de l'effectif qui devait se présenter au travail ce jour-là.

Équipe de nuit: l'effectif régulier qui devait se présenter au travail ce jour-là.

Le Syndicat n'est pas tenu de fournir un nombre d'employés supérieur aux effectifs ci-haut mentionnés.

31.01

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.

31.02

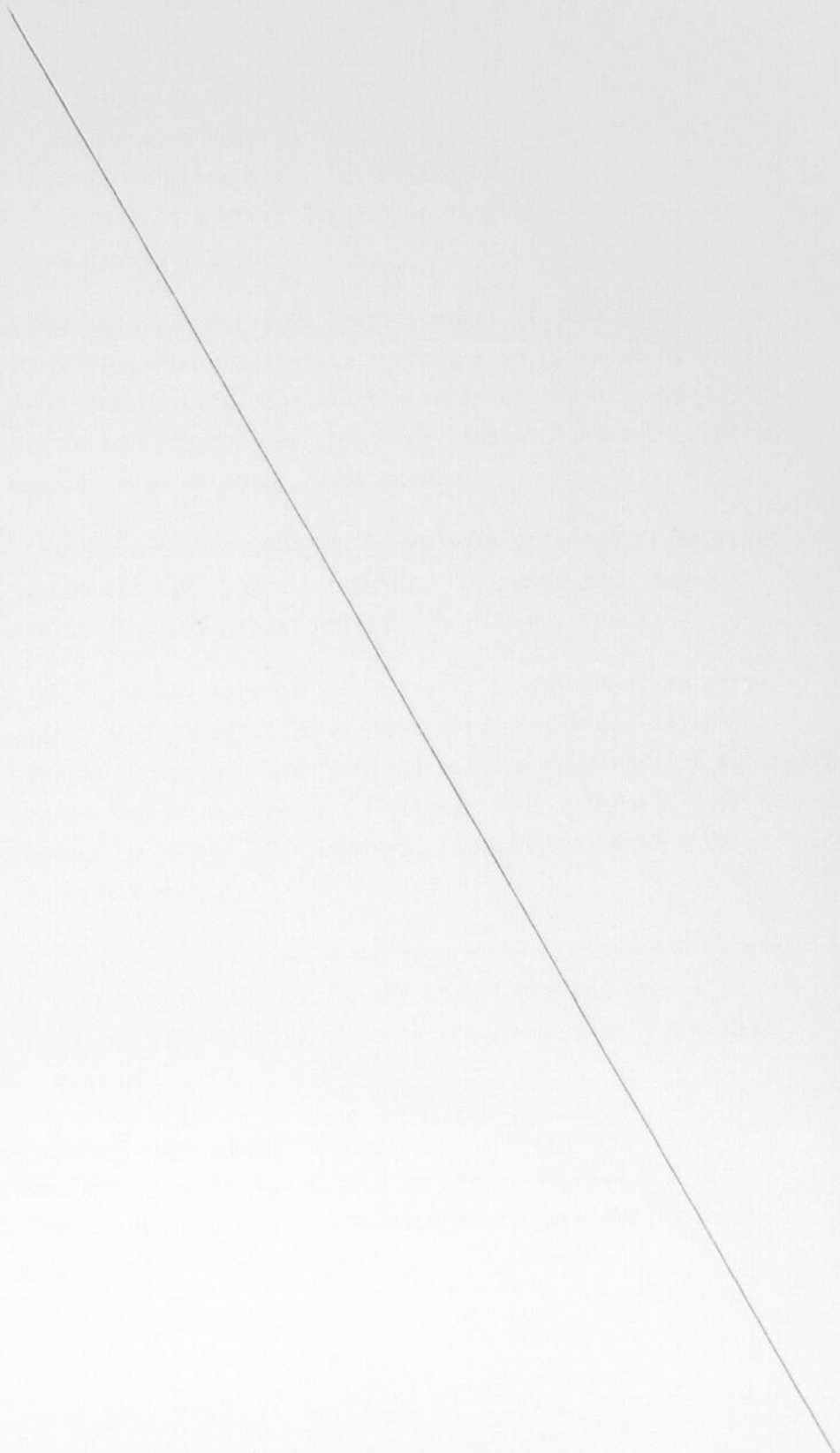
Dans le cas des employés qui travaillent sur des équipes de nuit ou de soir, le congé spécial sera accordé la journée même ou la veille des funérailles et ce, au choix de l'employé. Si l'absence de nuit ou de chevauchement est celle découlant des dispositions de la clause 31.01 b), les mêmes règles s'appliquent en tenant compte cependant du maximum d'absences prévues à ladite clause 31.01 b).

31.03

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

31.04

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



- 32.01
- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe, 32.01 d) doivent être consécutives;
 - b) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) 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 (6e) 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 substitut pendant la durée de l'absence prévue au présent paragraphe;
 - f) L'employée qui reprend son travail, conformément au paragraphe a), a droit à un montant forfaitaire équivalant à quarante pour cent (40%) de son salaire hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines d'absence pour maternité avec un maximum de vingt (20) semaines, incluant la semaine de l'accouchement.

Ce montant forfaitaire demeure cependant dû par l'employée à La Presse si elle quitte volontairement son emploi en dedans de six (6) mois à compter de la date de son retour au travail;
 - g) L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la Loi ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;

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

Article 33 RÈGIME PRÉVOYANCE COLLECTIVE
Assurances pour absences en maladie

- 33.01 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.

33.02 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.

33.03 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.

33.04

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 au travail du Québec (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 du Québec (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 du Québec (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.

33.05

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.

33.06

Accident automobile

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

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

Article 34 RECLASSEMENT

- 34.01
- a) Selon les disponibilités de l'Employeur, un employé, avant d'être mis à pied, pourra demander d'être transféré dans un autre département ou une autre division.
 - b) L'Employeur affichera, sur les tableaux existants dans le département, les emplois nouveaux ou vacants affichés dans les autres départements, et les employés intéressés pourront poser leur candidature par écrit, sujet aux conditions et priorités déterminées dans les conventions s'appliquant à tels emplois. L'affichage sera fait de la même façon et pendant les mêmes délais que prévus dans les conventions en vertu desquelles ils sont faits.
 - c) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, l'Employeur informe le Syndicat des noms des candidats du département, s'il y a lieu.

Article 35 SÉCURITÉ ET SANTÉ

35.01 L'Employeur s'engage à maintenir le département propre, bien aéré, bien chauffé et bien éclairé. Les employés de leur côté devront apporter toute leur coopération afin de maintenir ledit département, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent en état d'ordre et de propreté.

35.02 L'Employeur s'engage à former à l'intérieur de son entreprise un comité de sécurité, lequel fonctionnera selon les dispositions prévues par les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail.

Un représentant du service de la Composition fait partie de ce comité.

Pour la durée de chacune des séances de ce comité, un (1) représentant du service de la Composition sera libéré sans perte de salaire.

Copie du procès-verbal de chaque réunion dudit comité est adressée au maître de chapelle.

35.03 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.

35.04 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 maître de chapelle et le contremaître ou leurs représentants qui devront en aviser immédiatement le comité de sécurité.

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

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

Article 36 COOPÉRATION

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

Article 37 DURÉE DE LA CONVENTION

- 37.01 Pendant toute sa durée, la présente convention lie les parties, leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 37.02 La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1981 et le demeure jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement.
- 37.03 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail peut 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.
- 37.04 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 de l'exercice du droit de grève ou de lock-out par les parties.
- 37.05 Les annexes et les lettres d'entente font parties intégrantes de la convention collective.
- 37.06 Les parties, dûment représentées par leurs mandataires respectifs, ont apposé leur signature aux présentes ce jour de 28 MAR 1982.

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Ballez
Gille Cardin

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

Par:

Rudie Beaulieu
Joseph Duro
Yves Gagnon
Don Desjardins

ANNEXE " A "

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

Nom de l'employé _____
(lettres moulées)

Adresse de l'employé _____

Je,
soussigné, requiers et autorise mon Employeur, LA PRESSE, LTEE à
retenir sur mon salaire et/ou allocation de départ le montant
de mes cotisations syndicales, tel que fixé par mon Syndicat, Le
Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local
145 (Composition).

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.

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"

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

FORMULE DE GRIEF

Date _____

Nom _____

Adresse _____

Département _____

Nature du grief _____

Correctif demandé _____

No de l'article invoqué _____
et/ou toute autre article, annexe ou
lettre d'entente pertinente

Signature _____

ANNEXE "C"

TYPOGRAPHES

Raymond, Paul	Lacombe, Raymond	Déziel, André
Aubry, Arthur	Vézina, Jean	Charland, Alain
Normandin, Roland	Guy, Robert	Cadieux, Michel
Charpentier, Marcel	Préfontaine, Alphonse	DeLooz, André
Martin, Jean-Louis	Primeau, Denis	Cadieux, Jean-Guy
St-Germain, Fernand	Dubois, Roger	Papineau, Yvon
Valour, Henri	Demuy, Jean	Potvin, Mario
Préfontaine, Julien	Lemaire, Henri-Paul	Lafrenière, Serge
Charest, Jean-René	Héroux, Robert	Dupéré, Denise
Durivage, Gaétan	Doyon, Jean-Marie	Desenneville, Gilles
Sottiaux, Louis	Giroux, Bernard	Roy, Gilles
Dufort, Aimé	Voyer, André	Léger, Diane
Gauthier, Roger	Labrie, Gilbert	Arès, Pauline
Leblanc, François	St-Amand, André	Berthelot, Yvan
Homier, Yvon	Marcoux, Guy	Dubeau, Claire
Gilbert, Ernest	Rochon, Guy	Dessureault, Liette
St-André, Claude	Beaulieu, André	Guénette, Francine
Carrier, Marcel	Chabot, Jean	Brun, Gérard
Major, Jean-Paul	Morin, Maurice	Morin, David
Beaumont, Paul	Sirois, René	Lefrançois, Clermont
Filion, Gabriel	Poirier, Réal	Bessette, Louis
Lachapelle, Maurice	St-André, Jean-Guy	St-Pierre, Bernard
Lavery, Jacques	Brouillette, Gilles	Mayer, Gérald
Lafleur, Raymond	Chabot, Gaétan	Labbé, Jean-Paul
Leblanc, Gabriel	Corbeil, Claude	Rolland, Pierre
Guy, Jean-Louis	Guilbault, Jacques	Lauzon, Robert
Hallé, Florent,	Dussault, Jean-Guy	Vallières, René
Gendron, Marcel	Létourneau, Jean-Marie	Beaudoin, Gaston
Chrétien, Jean-Louis	Jolicoeur, Jean	Labelle, Jean-Claude
Delorme, Richard	Michaud, Jean-Paul	Bessette, Robert
Gagné, Jacques	Panneton, Claude	Bessette, Gilles
Lachapelle, Germain	Lamontagne, Yvon	Duplessis, Gaston
Renaud, Yvon	Saulnier, Jean-Paul	Ethier, Gilles
Raymond, Georges	Dubuc, André	Sarrazin, Rosaire
Mathieu, Jean-Noël	Berthiaume, Roger	Lafleur, Bernard
Leblanc, André	Desrochers, Nazaire	Dussault, Léopold
Milot, Gilles	Deschênes, Roland	Charette, Rosario
Gauthier, René	Delorme, Robert	Marcoux, Raymond
Lazure, Jean-Guy	Béland, Richard	Ollu, Eloi
Bousquet, Robert	Turmel, François	Bellemare, Jean-Marc
Levasseur, André	Venne, Pierre	Lachapelle, Jacques
Ducharme, André	Desmarais, Claude	Savaria, Vincent
Levasseur, Bernard	Desjardins, Denis	Gagnon, Gabriel
Trudeau, Yvon	Ouellette, Gilles	Hadida, Salomon
Sabatini, Olivo	Chartrand, Roland	Bélisle, Gilles
Lemay, Paul	Goulet, Marcel	Major, François
Pépin, Bertrand	Patriarche, André	Geurts, André
Paquette, Jean-Jacques	Lapointe, Gaston	Durocher, Claude
Branchaud, Maurice	Morisset, Martin	Levasseur, Michel
Fouchou, Jean	Pigeon, Pierre	Gilbert, Henri
Lachapelle, Jean-Paul	Boucher, Gilles	Dion, Denise
Gilbert, Gaston	Lespérance, Paul	Mossa, Josette
Chassé, Jacques	Breton, Roland	Benisty, Elie
Picard, René	Tardif, Claude	
Leblanc, Arthur	Royal, Léopold	
Trudeau, Emile	Brunet, Yves	

CADRES, CONTREMAITRES
ET ASSISTANTS-CONTREMAITRES

Montreuil, Fernand
Lemyre, Jules
Roy, Marcel

Girard, Marcel
Lalonde, Antonin
Mailloux, Louis

Tremblay, Robert
Farly, Gilles
Laporte, Laurent

CORRECTEURS

Lacombe, Fernand
Mayrand, Arsène
Beauchamp, Henri
Camolinos, Antoine

Lafrenière, Jean-Louis
Chatel, Richmond
Richard, Marc
Berthiaume, Laurent

Duliot, Daniel
Landry, Jean-Paul
Beauchamp, Michel
Dionne, Jean-Guy

TRADUCTEURS

Belva, Claudine

Paré, Christian

Pirsch, Danièle

MECANICIENS-ELECTRONICIENS

Desjardins, Jean-Paul
Lopez, Manuel
Warren, Raymond

Cloutier, Pierre
Morneau, Yvon
Sclavon, Richard

Lavigueur, Jean
Slythe, Gilbert
Dusablon, Gérald

L'Employeur n'est pas tenu de remplacer un employé dont le nom apparaît sur la liste ci-dessus et qui aurait quitté l'emploi par suite d'une mise à la retraite, de départ volontaire ou de décès.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

SUJET: FONCTIONS RELATIVES A "ATEX"


Les parties conviennent de se rencontrer, dans un délai maximal d'un (1) an de la date de signature de la convention, pour étudier l'opportunité de créer ou non une classification de travail relative aux nouvelles tâches créées à la Composition par le système "Atex".

Pendant telle période, les parties reconnaissent que des employés du service de la Composition sont affectés à des tâches reliées aux opérations du système "Atex" (telles que: santé des programmes, purges, copies de mémoires, dépannage, ect...) et que les conditions de travail (temps supplémentaire, congés, vacances, horaires de travail, etc...) sont déterminées après entente avec le Syndicat.

Signée à Montréal, le 28-04-82

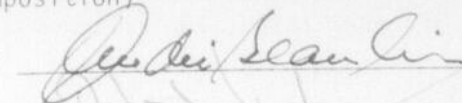
La Presse, Ltée

Par:


Jacques Balesb
Gilles Cardin

Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie
et des Communications, Local 145, FTQ
(Composition)

Par:


Jean-Louis
G. Desjardins
Dominic Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

L'Employeur pourra installer, à l'échéance de la présente convention, un système de mise en page électronique (pagination électronique), et l'opération de l'équipement sera faite par des employés du service de la Composition, sauf pour toute opération étant sous la juridiction du service de l'Information.

Ce système pourra être installé et opéré à la salle de Rédaction, ou ailleurs dans la Presse, Ltée, et les employés y travaillant seront sous les directives du service de l'Information ou des personnes ayant l'autorité et la responsabilité sur ce genre de travail.

Dans tel cas, les parties se rencontreront afin d'évaluer les implications découlant de l'implantation de ce système sur le travail confié aux employés du service de la Composition, ainsi que sur la mise en place d'un programme de réduction volontaire des effectifs, s'il y a lieu. À cette fin, l'attrition (incluant la création de postes reliés au système Atex à l'intérieur du département de la Composition) ultérieure à l'expiration du programme VDT sera comptabilisé à compter de cette échéance.

De plus, l'Employeur pourra procéder, au service de la Composition, à des changements d'équipement, de procédés et de méthodes de production n'entraînant pas une réduction des effectifs.

Signée à Montréal, le

28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Ballew
Gilles Cardin

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

Par:

André Scaulier
Y. Durwage
Dennis Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

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

SUJET: CLASSIFICATION TRADUCTEURS

Nonobstant les dispositions de l'article 26.03, les parties conviennent que pour les seuls traducteurs, les heures de travail sont les suivantes:

Equipe de jour (début de l'unité):

Entre huit heures quarante-cinq minutes (8h45) et neuf heures quarante-cinq minutes (9h45)(plus la prime d'équipe du soir).

Les traducteurs de l'équipe de jour ont des heures de repas identiques à celles des autres classifications sur l'équipe de jour.

Signée à Montréal, le 28.07.82.

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallée
Gilles Cardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145, F.T.Q.
(Composition)

Par:

André Jean
G. Durovage
Denis Desjardis

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: PERIODE DE REPAS

Nonobstant toute clause contraire ou incompatible de la convention, 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.

Dans les cas occasionnels d'urgence d'ordre technique hors du contrôle de l'Employeur, lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître ou son assistant peut déplacer la période de repas des employés à la condition de demeurer entre la troisième et un quart (3^{1/4}) et la cinquième (5^e) heure.

Signée à Montréal, le 28.04.72

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallee
Gilles Cardin

Le Syndicat de l'Imprimerie et des
Communications, Local 145, FTQ
(Composition)

Par:

André Scaulier
Robert L...
J. Durovage
Denis Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: APPRENTIS

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas d'embauchage d'apprentis au département de la Composition pendant la durée de la présente convention. Cependant, les parties pourraient convenir d'une entente différente si la situation le justifiait.

Signée à Montréal, le 28.04.82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallée
Gilles Lardin

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

Par:

André Jean Côté
Robert L...
J. Durwag
Denis Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: TRANSFERT D'UNE UNITE A UNE AUTRE

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

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

1. Il devra devenir membre de l'Union.
2. Tel employé aura une priorité supérieure à celle des substituts qui viendront à LA PRESSE, LTÉE, après la réception d'un avis de tel transfert.
3. Tel employé établira une priorité inférieure à celle de tout apprenti qui a une plus grande ancienneté auprès de l'Employeur.
4. L'Employeur consent à ne pas embaucher d'apprentis jusqu'au moment où les conditions d'embauche ne seront pas stables dans le département.

Signée à Montréal, le 27. 04. 82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallée
Gilles Cardin

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

Par:

André Sean Lin
Robert
G. Durovige
Denis Dufardin

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: LOIS GENERALES

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

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

Signée à Montréal, le 28-04-80

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Gauthier
Gilles Cardin

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

Par:

André Sean Air
Robert...
G. Duro...
Denis Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: ARTICLE 6.03

Toute modification ou réaménagement devra faire l'objet d'une consultation entre le contremaître et le maître de chapelle.

Signée à Montréal, le 28 mai 82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Valois
Gilles Cardin

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

Par:

Robert Lefebvre
G. Durand
Dominic Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: TRAVAIL DU DIMANCHE

Il est convenu entre les parties que le travail du dimanche, c'est-à-dire le travail exécuté pendant la période commençant le samedi à seize heures (16 h) et se terminant le dimanche à seize heures (16 h) sera payé au taux de temps double.

Dans le cas de la publication d'un journal le dimanche, ledit travail du dimanche sera rémunéré au taux de temps simple dans le cas d'une équipe régulière de soir qui travaille entre seize heures (16 h) le samedi et seize heures (16 h) le dimanche et dont les employés ne sont pas requis de travailler pendant l'unité régulière de soir suivante.

Signée à Montréal, le 29.04.80

La Presse, Ltée

Par:

[Signature]
Jacques Gabeed
Gilles Lardin

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

Par:

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

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 concernées 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 être interprétée comme permettant la réouverture de la convention.

Signée à Montréal, le 27-04-88

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Valéry
Gilles Cardin

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

Par:

André Beaudin
Robert
Dauwage
Denis Dayardin

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: MISE A LA RETRAITE

Sous réserve d'une loi gouvernementale, les parties conviennent que tout employé assujetti à la convention devra prendre sa retraite à l'âge prévu selon les règlements du régime de rentes de La Presse, Ltée.

Signée à Montréal, le 27 avril 1972

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Valois
Gilles Cardin

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

Par:

Robert St-Onge
Robert St-Onge
Denis Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: TRAVAIL DE RAYMOND WARREN (MECANICIEN-ELECTRONICIEN)

Les parties conviennent de ce qui suit sur le travail de Raymond Warren (mécanicien-électronicien):

- 1 - Il est soumis pour une période de six (6) mois à un horaire de travail flexible, c'est-à-dire qu'il ne sera pas soumis aux conditions de la convention collective en ce qui regarde les heures de travail, les jours de congé, les équipes de travail et le temps supplémentaire.
- 2 - Sa semaine de travail est de vingt-huit (28) heures en moyenne par semaine pendant une période de quatre (4) semaines.
- 3 - Une partie de son travail consiste à donner une formation théorique et pratique aux mécaniciens-électroniciens de toutes les équipes. Il doit y consacrer la moitié de son temps de travail régulier (14 heures/semaine).
- 4 - Il reçoit une prime de cent vingt-cinq dollars (\$125).
- 5 - L'Employeur ou le Syndicat peut mettre fin en tout temps à la présente lettre d'entente en donnant un avis de huit (8) jours à cet effet.

Signée à Montréal, le 27.04.78

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Gosselin
Gilles Cardin

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

Par:

André Sureau
Robert
J. Duroy
Denis Doyard

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: RETRAITES PREMATUREES ANTERIEURES

Les parties conviennent d'appliquer les dispositions qui suivent:

- 1 - L'Employeur s'engage à verser une rente de retraite prématurée selon ce qui est prévu à l'article 20.03 a) de la précédente convention collective aux employés de cinquante-neuf (59) ans comptant au moins vingt-quatre (24) années de service et aux employés de soixante (60) ans et plus. Les noms des personnes qui se sont prévaluées de cette offre au 20 juillet 1979, ainsi que les montants de rentes apparaissent à l'Annexe "A" des présentes.
- 2 - Liste des employés de la Composition bénéficiant d'une rente de retraite prématurée au 1er août 1979 suite à l'application du programme spécial

Nom	Rentes versées jusqu'à 65 ans: - sécurité de la viellèsse; - Régie des rentes du Québec payées sur le régime privé	Rentes du régime privé	Surplus de rentes versé par La Presse
BEAUDOIN, Guy	\$4,697.84	\$2,735.36	\$3,264.64
BEAUDOIN, Maurice	4,697.84	5,949.81	50.19
CHARBONNEAU, Réal	4,697.84	5,045.64	954.36
DELISLE, Jean-Paul	4,697.84	4,843.47	1,156.53
DESJARDINS, Roger	4,697.64	5,818.71	181.29
DESTROISMAISONS, Joseph	4,697.64	2,262.96	3,737.04
DEZIEL, Cléophas	4,697.64	5,673.95	326.05
ETHIER, Hervé	4,697.64	5,547.72	452.28
GAGNON, Camille	4,697.64	6,290.40	
GAUDREAU, Irénée	4,697.64	6,123.21	
GUERTIN, Constant	4,697.64	5,404.50	595.50
JOUANET, Yves	4,697.64	5,769.34	230.66
LAROCHE, Hermel	4,697.64	2,654.62	3,345.38
MASSICOTTE, Victor	4,697.64	5,608.07	391.93
NANTEL, Lucien	4,697.64	5,180.44	819.56
PERRON, Pierre	4,697.64	7,238.89	
PINARD, René	4,697.64	5,646.49	353.51
POITRAS, Gérard	4,697.64	6,710.81	
RAYMOND, Uldéric	4,697.64	4,753.60	1,246.40
ST-JACQUES, Roméo	4,697.64	6,064.28	
THOMAS, Fernand	4,697.64	2,734.87	3,265.13
TIMSIT, Emile	4,697.64	2,014.41	3,985.59
TURCOTTE, Raymond	4,697.64	1,942.41	4,057.59
VARIN, Hubert	4,697.64	5,312.83	687.17

Les employés dont les noms apparaissent ci-dessus continueront de bénéficier des avantages de la prévoyance collective comme s'ils étaient activement au travail, et ce jusqu'à soixante-cinq (65) ans, alors que les bénéfices prévus pour les retraités s'appliqueront.

Ils ne bénéficient plus cependant de l'assurance-salaire, court et long terme, ni de la participation au régime de rentes.

3- Par exception, MM. Jean-Noël Mathieu et Lucien Desrochers, invalides à la date des présentes, pourront se prévaloir des dispositions de la présente lettre d'entente en tout temps avant l'âge de soixante-cinq (65) ans.

4- a) Les dispositions de l'article 20.03 a) de la précédente convention collective s'appliquent.

b) Un montant forfaitaire annuel de l'ordre de deux mille dollars (\$2,000.) est versé jusqu'à l'âge normal de retraite (65 ans).

c) Les employés qui se sont prévalus de cette offre sont les suivants:

MM. Maurice Billéquey
Marcel Desjardins
Roger Godin
Raymond Lebeau
Paul-Emile Massé

Robert Mayer
Marcel Paquette
Joseph Pérez
Jean-Paul Renaud
René Renaud

Signé à Montréal, le 27-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Lalonde
Gilles Lardin

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

Par:

Robert Mayer
Marcel Paquette
Joseph Pérez
Jean-Paul Renaud

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DE CERTAINS RETRAITES

Il est convenu que les employés partant avec une retraite prématurée ne peuvent établir une priorité dans le département de la Composition sauf qu'ils peuvent y travailler s'il n'y a pas de substituts disponibles.

Signée à Montréal, le 28-04-77

La Presse, Ltée

Par:

[Signature]
Jacques Valois
Gilles Cardin

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

Par:

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: SECURITE ET SANTE/USAGE DES VDT

Les parties conviennent que les dispositions suivantes s'appliquent pour les employés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, doivent utiliser des appareils VDT et/ou autres appareils électroniques.

A- Examen de la vue

L'Employeur s'engage, à ses frais, à faire passer à chaque employé un examen de la vue par un ophtalmologiste mutuellement convenu et selon les dispositions du protocole ci-annexé (annexe 1). Ces examens obéiront au calendrier suivant:

1. Avant l'affectation à un poste de travail où l'employé doit utiliser un VDT;
2. Six mois après telle affectation;
3. Ensuite, à chaque année.

Ces examens auront lieu durant les heures de travail au temps et au lieu déterminés par l'Employeur et ce, sans perte de salaire pour l'employé. Les résultats des examens sont versés au dossier médical de l'employé. L'Employeur fournira au syndicat à chaque année les résultats détaillés de l'ensemble de ces examens et tests. L'employé aura accès en tout temps, sur demande, à son dossier médical.

Tout employé affectant ce type de travail pourra demander en tout temps, aux frais de l'Employeur, un nouvel examen de la vue ou des examens supplémentaires, s'il a des raisons, de bonne foi, de croire que sa vue est affectée.

B- Normes d'utilisation

1. L'Employeur s'engage à assurer, dans les lieux où se trouvent des VDT, des conditions d'éclairage et d'environnement conformes aux normes médicales admises, après consultation avec le syndicat.
2. L'Employeur tiendra compte des modifications apportées à ces normes ainsi qu'aux recherches en cours pour s'ajuster à tel état de fait.
3. L'Employeur s'engage à présenter au syndicat une fois par an un rapport écrit portant sur l'entretien et le bon fonctionnement de chacun des appareils, en particulier quant au niveau de radiations émises par les écrans cathodiques. Il retire tout appareil émettant un niveau dangereux de radiations (selon les normes reconnues) dès qu'il en a connaissance et soumet l'utilisateur de cet appareil aux examens appropriés, sans perte de salaire. En attendant les résultats de ces examens, l'employé est dispensé de tout travail sur écran.

4. L'Employeur s'engage à entreprendre toutes démarches nécessaires afin d'éliminer la nuisance acoustique sur demande des employés qui en sont incommodés.
5. Attendu que l'on ignore les effets de la radiation sur le fœtus, l'employée enceinte pourra refuser, dès le début de sa grossesse, d'être affectée à tout poste de travail devant un écran cathodique. En attendant d'être affectée à un nouveau poste, l'employée continue de recevoir son salaire. La présente clause ne doit pas permettre à l'Employeur de refuser un poste à une femme.
6. Les parties conviennent d'examiner le cas particulier de postes de travail nécessitant un usage ininterrompu de l'écran "VDT" pour l'exécution des tâches prévues à telle fonction durant la totalité de l'unité de travail. Dans ce cas, à moins qu'il ne puisse assigner l'employé à d'autres fonctions ne nécessitant pas l'usage du "VDT" durant son unité de travail pour les périodes convenues, l'Employeur accordera au titulaire de tel poste des modalités de pauses visuelles conformes aux standards médicaux appropriés. L'Employeur favorisera la mobilité du personnel pour diminuer l'exposition aux écrans.
7. L'employé pourra, en tout temps, quitter son poste si sa santé est affectée, ainsi qu'en fait foi un certificat fourni par un médecin mutuellement convenu. Dans ce cas, il est reclassé dans un poste (existant ou à créer) où la sollicitation visuelle est moins grande et/ou, le cas échéant, dans un poste ne nécessitant pas l'utilisation d'un écran.

Signée à Montréal, le 28.04.72

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallée
Gilles Lardin

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

Par:

Jean-Pierre Laroche
Jean-Louis
Gervaise
Dominique Doyard

entreLA PRESSE, LTEEetLE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ(COMPOSITION)SUJET: EXAMEN DE LA VUE

Un questionnaire minutieux déterminant le nombre d'heures approximatif, passées devant l'écran, les malaises qu'il ressentait avant l'usage de l'écran, tels que picotements, brûlure, éblouissement, céphalées, larmoiement, photophobie, clignements, etc, de même que les malaises nouveaux qu'il ressent depuis l'usage de l'écran.

Un examen du globe oculaire et de ses annexes nous permettant de déceler la présence de lésions, d'orgelets, de chalazions, ptérygions, d'hyper-sécrétion ou de sécheresse lacrymale, enfin toute lésion de l'oeil allant jusqu'à la présence de cataractes.

Une réfraction ou rétinoscopie nous permettant de déceler les amétropies (hypermétropie, myopie, astigmatisme) avec recherche de l'acuité visuelle sans les verres, avec les verres actuels et avec les nouveaux suggérés quand il y a lieu.

Une évaluation orthoptique complète: rhories distance et de près, amplitude de convergence et d'accommodation et recherche de la vision binoculaire (quant il y a absence, chercher à en déterminer la cause telle que amblyopie, ésostronie, etc.)

Fonduscopie sous mydriatique si nécessaire.

Par ailleurs, d'autres examens plus spécifiques seront effectués, soit:

- Analyse du système lacrymal quantitatif et qualitatif;
- Adaptométrie;

- Campimétrie;
- Tonométrie (La tonométrie comportant un certain risque de lésion de la cornée, suite à l'utilisation de substances anesthésiques et du contact avec la cornée, la tonométrie se limitera aux seuls cas dont le questionnaire et les autres tests pourraient faire soupçonner la présence de glaucome).

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: SECURITE D'EMPLOI ET TRANSFERT

I- SECURITE D'EMPLOI

Les parties conviennent de garantir la sécurité d'emploi, en un texte légal (annexe ci-jointe), selon les principes suivants et nonobstant toute disposition incompatible de la convention collective (notamment 20.03 b)c)).

- A) Portée : Tous les employés réguliers assujettis à la convention collective à la signature des présentes.
- B) Durée : La sécurité d'emploi se termine le 30 avril 1990. Si telle date ne coïncide pas avec l'expiration d'une convention collective, la date d'expiration de la convention collective en vigueur au 30 avril 1990, devient la date finale applicable.
- C) Nature : 1 - Sur les individus.
2 - Non transférable après le 31 décembre 1982.
- D) Exception : Cette sécurité d'emploi s'applique dans tous les cas, sauf en cas de fermeture permanente de l'Entreprise, ou temporaire (hors du contrôle de l'Employeur).

De plus, cette sécurité de revenu ne doit pas être interprétée comme étant une sécurité de revenu lors d'une grève (pour la durée de celle-ci) ou d'un lock-out (pour la durée de celui-ci).

II - TRANSFERTS INTER-UNITES

A) Transferts permanents obligatoires

1. L'Employeur se réserve le droit de transférer, sur une base permanente, des employés du service de la Composition, appartenant aux classifications typographe et/ou correcteur d'épreuves, dans des emplois vacants assujettis à d'autres conventions collectives.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également aux employés de la classification "traducteurs" sous réserve que le poste devenu vacant puisse être comblé de façon compétente par un employé d'une autre classification possédant une priorité générale plus élevée.

2. Si l'employé refuse tel transfert avant ou pendant la période d'essai, il est alors réputé avoir démissionné et bénéficie de l'allocation de départ prévue par le programme de réduction des effectifs.

3. Si, durant la période d'essai, il peut être démontré que l'employé n'a pas fait les efforts nécessaires pour satisfaire aux obligations de l'emploi, il est alors réputé avoir démissionné et bénéficie de l'allocation de départ prévue au programme de réduction des effectifs; si l'échec n'est pas consécutif à ce que prévu antérieurement, il retourne au service de la Composition.
4. Si le même employé, au cours d'un deuxième transfert différent du premier, ne rencontre pas les obligations de la fonction dans laquelle il est transféré, il est alors réputé avoir démissionné et bénéficie de l'allocation de départ prévue au programme de réduction des effectifs.
5. Les employés seront transférés en tenant compte du rang de priorité des qualifications exigées par le poste vacant, ainsi que de la capacité physique de l'individu, le cas échéant.
6. Si tel transfert s'effectue dans une fonction dont la rémunération est moindre que celle attachée à la fonction de typographe, l'employé verra son salaire de base (excluant les primes) dont il bénéficiait au moment de son transfert maintenu jusqu'à ce que le salaire de la nouvelle fonction devienne égal ou supérieur; auquel cas, l'employé touché bénéficiera alors de tel salaire. Dans sa nouvelle fonction, il bénéficie des primes attachées à celle-ci, le cas échéant.

Les employés transférés à une fonction soumise à un régime d'apprentissage détiendront le statut d'apprentis et seront rémunérés comme tel, et l'Employeur leur versera une indemnité hebdomadaire de façon à ce qu'ils ne reçoivent pas moins que l'employé-compagnon du service où ils sont transférés ou, le plus avantageux des deux, pas moins que le salaire qu'ils gagnaient lors du départ du service de la Composition.

7. Si tel transfert s'effectue dans une fonction dont la rémunération est supérieure à celle de typographe, l'employé bénéficie de ce nouveau salaire.

B) Expiration de programmes de transferts obligatoires

Les dispositions qui précèdent cessent d'être applicables dès que l'objectif visé par le programme de réduction des effectifs est atteint (38 ou un nombre moindre, acceptable par l'Employeur, de départs du service de la Composition).

- C) Les employés transférés sur une base permanente seront soumis à la convention collective à laquelle la fonction d'accueil est assujettie, sauf quant au salaire hebdomadaire et à la sécurité d'emploi.
- D) Les parties conviennent de tenir des rencontres mensuelles pour s'assurer du bon fonctionnement du présent programme.

III - TRANSFERTS VOLONTAIRES

Les employés du service de la Composition qui désirent tout transfert dans un emploi vacant, couvert par d'autres conventions collectives, bénéficient des périodes d'essai prévues à celles-ci. En cas d'échec de cette période d'essai ou à sa demande, tel employé peut retourner au service de la Composition.

Si tel transfert s'effectue dans une fonction dont la rémunération est moindre que celle attachée à la fonction de typographe, l'employé verra son salaire de base (excluant les primes), dont il bénéficiait au moment de son transfert, maintenu jusqu'à ce que le salaire de la nouvelle fonction devienne égal ou supérieur; auquel cas, l'employé touché bénéficiera alors de tel salaire. Dans sa nouvelle fonction, il bénéficie des primes attachées à celle-ci, le cas échéant.

Les employés transférés à une fonction soumise à un régime d'apprentissage détiendront le statut d'apprentis et seront rémunérés comme tel, et l'Employeur leur versera une indemnité hebdomadaire de façon à ce qu'ils ne reçoivent pas moins que l'employé-compagnon du service où ils sont transférés ou, le plus avantageux des deux, pas moins que le salaire qu'ils gagnaient lors du départ du service de la Composition.

IV - APPLICATION DE LA SECURITE D'EMPLOI

Les employés du service de la Composition, transférés sur une base permanente dans d'autres services, maintiennent leur lien d'emploi au service de la Composition, conformément aux dispositions prévues au paragraphe "sécurité d'emploi" de la présente lettre d'entente, et bénéficient, de ce fait, du droit de retourner au service de la Composition en cas de mise à pied dans leur nouvelle fonction, et y retrouvent leur rang de priorité.

V - RUPTURE DU LIEN D'EMPLOI

Les employés ayant accepté une allocation de départ ou une retraite prématurée perdent tout droit de revenir travailler dans quelque service que ce soit de l'Employeur, avec quelque statut que ce soit, sauf à la réquisition de l'Employeur et sans que, de ce seul fait, les dispositions du présent paragraphe s'annulent.

VI - CREATIONS DE POSTES (SYSTEME "ATEX")

Advenant la création de postes réguliers à l'extérieur du service de la Composition découlant de l'opération du système "Atex", ces postes seront offerts prioritairement aux employés de la Composition, classifications typographes, correcteurs d'épreuves et traducteurs.

VII - GRIEF

Les dispositions de la présente entente sont soumises aux dispositions de l'article 24.

VIII - APPLICATION DU PROGRAMME D'ATTRITION

A) Le nombre de départs convenus:

23 départs en 1982
1 retraité en mai 1983
2 départs déjà effectués (voir cas Normandin (point 2 ci-dessous))
5 transferts à l'Expédition
1 transfert - gardien (Immeubles)
2 transferts - Photogravure
1 transfert - Atex

(liste nominative annexée).

pour les deux (2) autres postes, La Presse, Ltée, pourra:

1. Transférer deux (2) employés à l'Expédition, en remplacement de messieurs (Expéditeurs).
2. Monsieur Normandin, présentement en invalidité à long terme, sera considéré dans le calcul du nombre de départs prévus selon le présent programme. Par contre, advenant le retour au travail de monsieur Normandin, et ce, même si tel retour avait lieu après le 31 décembre 1982, un autre employé devrait quitter le service de la Composition selon les modalités de la présente entente "mutatis mutandis".

B) Monsieur Bénisty:

Monsieur Bénisty sera embauché comme employé régulier à la signature de la convention collective et sujet aux transferts prévus aux paragraphes II, III et VI, mais il ne peut bénéficier du programme d'allocation de départ, sauf en cas d'échec de transferts.

C) Décompte:

Le nombre d'employés transférés obligatoirement sera diminué d'autant que le nombre de ceux qui pourraient s'ajouter à la liste des départs (vingt-trois (23)) prévus.

Les transferts permanents inter-unités effectués selon II, III et VI, et tout autre départ du service de la Composition seront comptabilisés dans le calcul du nombre (trente-huit (38) ou un nombre moindre acceptable).

D) Invalides à long terme

L'Employeur offrira une pension prématurée aux conditions prévues dans la présente aux employés absents pour invalidité en long terme, qui rencontreraient les conditions nécessaires, s'ils reviennent au travail avant le 31-12-82.

E) Fin du programme

Si, dans les trois (3) mois (1-10-82) précédant l'expiration du programme, il demeure à l'emploi de La Presse un (1) ou des employés appartenant aux classifications typographe-correcteur d'épreuves et traducteur, en excédant des effectifs visés par la réduction du personnel (38) ou un nombre acceptable par l'Employeur au service de la Composition, les parties se rencontreront pour étudier toutes autres solutions appropriées.

IX - MODALITES DE DEPARTS

A) Allocations de départ

1. A la signature de la convention:

- Trois (3) semaines par année de service (taux de salaire applicable pour 1981) (minimum six (6) mois, maximum douze (12) mois), plus montant forfaitaire de \$7,500.

- Prime incitative supplémentaire selon l'échelle suivante:

6 mois	: \$10,000
12 mois	: \$12,000
entre 6 et 12 mois	: au prorata

2. De la signature au 31 décembre 1982:

Les mêmes modalités qu'au point 1. seront applicables (y inclus le taux de salaire applicable au 31 décembre 1981) sauf la prime incitative supplémentaire qui est réduite de cinquante pour cent (50%).

B) Retraites prématurées

1. Portée: employés réguliers ayant 59 ans révolus ou plus en 1981 et 1982.

N.B. Les employés se prévalant d'une retraite prématurée, à la date de signature de la convention, bénéficieront du montant forfaitaire de \$2,000. prévu pour 1981.

2. Modalités:

- Article 20.03 a) de la convention précédente, soit:

" L'Employeur pourra de plus offrir la retraite à l'employé qui désire la prendre; ce dernier recevra une pension égale à la pleine pension qu'il aurait reçue à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Cependant, ce montant ne pourra être moins de cinq cents dollars (\$500.) plus l'équivalent des rentes fédérales et provinciales, par mois."

- Forfaitaire de \$2,000/année jusqu'à 65 ans.
- L'indexation est celle prévue au régime de rentes de La Presse, Ltée.
- Lorsqu'un employé qui a pris une retraite anticipée à la demande de l'Employeur, entre le 01-11-81 et le 31-12-82, devient admissible à une rente de retraite payable en vertu du Régime de rentes du Québec, l'Employeur lui versera un supplément de rente. Le montant de ce supplément est égal à la différence positive entre la rente de retraite qu'il aurait reçue du Régime de rentes du Québec, s'il était demeuré au service exclusif de l'Employeur jusqu'à la date normale de retraite, et la rente de retraite qu'il reçoit effectivement du Régime de rentes du Québec.
- Pour la période écoulée depuis la date de la retraite prématurée du participant, ses gains admissibles, au sens du Régime de rentes du Québec, sont présumés égaux au salaire annuel qu'il recevait à la date de cette retraite prématurée. Le calcul sera fait sans tenir compte de tout amendement au Régime de rentes du Québec entré en vigueur après la date de retraite prématurée.
- Pour bénéficier de ce supplément de rente, l'employé doit fournir à l'Employeur un état des gains portés au registre des gains maintenus en vertu du Régime de rentes du Québec. Les dispositions de cet article s'appliquent également en les adaptant à un régime équivalant au sens du Régime de rentes du Québec.

3. Durée:

Le programme de retraites prématurées est applicable pour 1981 et 1982.

4. Pour tous les employés qui se prévalent du programme de réduction des effectifs (retraites prématurées), l'Employeur accorde un congé avec solde de trois (3) jours afin de leur permettre de suivre un cours de préparation à la retraite offert par le Syndicat. A cet effet, le Syndicat fournira à l'Employeur le plan du cours ainsi que l'horaire et la liste des participants.

C) Application du programme

Ce programme s'applique prioritairement aux employés des classifications typographe, traducteur et correcteur d'épreuves, et le cas d'employés désirant se prévaloir de ces dispositions et appartenant à la classification mécanicien-électronicien seront étudiés au mérite.

Si d'autres employés, en surplus du nombre visé (38) par le programme, désiraient se prévaloir de ces dispositions, l'Employeur étudiera ces demandes au mérite.

Signée à Montréal, le 28. 24. 72

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Valois
Gilles Cardin

Le Syndicat québécois de l'Imprimerie
et des communications, Local 145, FTQ
(Composition)

Par:

Robert L...
Gilbert...
Denis Desjardins

A) LISTE DES EMPLOYES QUI ACCEPTENT DE SE PREVALOIR D'UNE ALLOCATION DE DEPART

	<u>Date prévue de départ</u>
BEAULIEU, André	A la signature
BEAUCHAMP, Michel	A la signature
BELISLE, Gilles	A la signature
DESCHENES, Roland	A la signature
DION, Denise	A la signature
ETHIER, Gilles	31 décembre 1982
FILION, Gabriel	A la signature
GEURTS, André	A la signature
GILBERT, Ernest	A la signature
LAFLEUR, Bernard	A la signature
MARCOUX, Raymond	A la signature
PREFONTAINE, Alphonse	A la signature
ROCHON, Guy	A la signature
SAVARIA, Vincent	A la signature
GAUTHIER, René (en suspens)	

B) LISTE DES EMPLOYES QUI ACCEPTENT DE SE PREVALOIR D'UNE RETRAITE PREMATUREE

CHARETTE, Rosario	1er juillet 1982
DESROCHERS, Nazaire	A la signature
GILBERT, Gaston	28 novembre 1982
GILBERT, Henri	1er juillet 1983
HADIDA, Salomon	A la signature
HOMIER, Yvon	30 novembre 1982
LACHAPELLE, Jean-Paul	A la signature
LEVASSEUR, Bernard	30 novembre 1982
MAYRAND, Arsène	30 septembre 1982
SAULNIER, Jean-Paul	30 novembre 1982

C) LISTE DES EMPLOYES QUI SE PREVAUDRONT D'UNE RETRAITE ANTICIPEE

ETHIER, Gilles	31 décembre 1982
FILION, Gabriel	
GILBERT, Ernest	
PREFONTAINE, Alphonse	
GAUTHIER, René (en suspens)	

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

SUJET: MISE EN OPERATION DU SYSTEME VDT (ATEX)

- A) Les parties conviennent qu'à partir du 1^{er} octobre 1981, le système VDT soit mis en opération, et l'Employeur s'engage à ce que les tâches spécifiées ci-dessous soient effectuées et continuent d'être effectuées par les employés assujettis à la présente convention, malgré, et s'il y a lieu, toute décision légale contraire.
1. Soit, l'entrée en mémoire sur VDT des données suivantes pour fins de publication dans le journal La Presse;
 - a) Les lettres du courrier des lecteurs (à partir des copies originales).
 - b) Les textes provenant de syndicats spécialisés de "features".
 - c) Les services spéciaux offerts par les agences de presse en supplément de l'abonnement régulier.
 - d) Les textes intégraux (v.g. discours sur le budget, etc.), qu'ils proviennent ou non des agences. Un texte demeure "intégral" même s'il y est ajouté un NDLR, des titres, des sous-titres et/ou d'autres notes.
 - e) Les textes provenant des collaborateurs et pigistes non-membres du Syndicat (STIP).
 - f) Les textes des journalistes du STIP qui ne seraient pas entrés en mémoire par l'auteur et les textes de ceux-ci lorsqu'ils sont en congé sans solde et agissent comme pigistes, collaborateurs et correspondants spéciaux.
 2. a) La réalisation de nouveaux "formats" et/ou "formes", ou la modification des "formats" et/ou "formes" existants pour le traitement des textes rédactionnels seront effectués par un ou des employés du service de la Composition, selon les instructions de la direction de l'Information.
b) En l'absence de "formats" et/ou "formes" appropriés, l'entrée en mémoire de données à être produites sous forme de tableau sera effectuée par des employés assujettis à la présente convention.
 3. Les corrections typographiques des textes entrés en mémoire par les employés de la Composition, s'il y a lieu.
- B) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat, par des rencontres convenues entre les parties, réunissant mensuellement le contremaître et le maître de chapelle, pour vérifier l'application de la présente entente.

A cet effet, l'Employeur convient de remettre au Syndicat une liste mise à jour régulièrement des noms des membres du STIP avec leur code d'accès (indicatif) du système et des correspondants spéciaux membres du STIP ainsi que la liste quotidienne des textes entrés en mémoire et publiés.

- C) L'Employeur s'engage à ne pas créer de "typing pool" à la salle de rédaction.
- D) 1. Toutes les tâches incluses dans la fonction de "commis à l'économie" seront exécutées par des employés assujettis à la convention du STIP (excluant les collaborateurs et pigistes non-membres).
2. Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas de la fonction "commis aux sports" exception faite: des sommaires ainsi que tous autres travaux requérant une entrée complète des données; dans tels cas, ces tâches sont exécutées par les employés assujettis à la présente convention collective, tant que ces données ne seront pas directement compatibles avec le système Atex.
3. Advenant la création ou la vacance d'un poste régulier à l'une ou l'autre de ces fonctions, après l'application des procédures d'affichage prévues à la convention du STIP, la priorité sera accordée aux employés assujettis à la présente convention par rapport à tout candidat de l'extérieur.

Signée à Montréal, le 27.04.82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Vallée
Gilles Lardin

Le Syndicat québécois de l'imprimerie
et des communications, Local 145, F.T.Q.
(Composition)

Par:

André Lacroix
Robert
G. Durocher
Denis Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

SUJET: APPLICATION DE 10.01 d)

Les parties conviennent des dispositions suivantes:

- 1- Le Syndicat reconnaît les réserves quant à l'exercice de la juridiction des mécaniciens-électroniciens pouvant être contenues aux contrats liant l'Employeur aux fournisseurs ou bailleurs de tels équipements. Telles réserves seront communiquées au Syndicat.

- 2- Suite à l'ordonnance de monsieur Alfred Robindaine, Commissaire du travail, le 5 février 1982, la juridiction accordée aux mécaniciens-électroniciens relativement à l'installation, l'entretien et la réparation de tout l'équipement relié au système "Atex" peut être modifiée par toute décision à cet effet par une instance compétente en ces matières.

Signée à Montréal, le

28-04-82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Valois
Gilles Lordin

Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie
et des Communications, Local 145, FTQ

Par:

Jean-Denis Beaulieu
G. Durois
Denis Desjardins

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA PRESSE, LTEE

et

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, FTQ

(COMPOSITION)

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 substituts, à temps partiel ou temporaires qui ont travaillé dans des postes assujettis à la présente convention collective.

Signé à Montréal, le 24.04.82

La Presse, Ltée

Par:

Jacques Valbert
Gilles Cardin


Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie
et des Communications, Local 145, FTQ

Par:

Alain Desjardins
G. Durocher
Denis Desjardins

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

2 p. 000 n.

Jacques Vallée
Denis Doyardin
AB
Gilles Lardin

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE MONTREAL

ANNEXE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LA PRESSE LIMITEE, corporation légalement constituée ayant son siège social et sa principale place d'affaires situés au 7, rue St-Jacques, dans les cité et district de Montréal, dûment autorisée aux fins des présentes par résolution, à date du 1982,

ci-après appelé l'employeur

-et-

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRI-
MERIE ET DES COMMUNICATIONS,
section locale 145 de l'I.T.U.
(FTQ-CTC), association de salariés
regroupés dans la province de
Québec et dûment accréditée par
le Ministère du Travail pour repré-
senter les salariés ci-après men-
tionnés,

ci-après appelé le syndicat

-et-

MONSIEUR ROBERT GUY ET AL.,
citoyens canadiens, salariés de
l'employeur, employés réguliers
du service de la composition,
membres du syndicat, (la liste
des noms de tous les salariés
visés par la présente apparaît
en annexe au présent document)

ci-après appelés les salariés


PAR MESSAGEUR

ENTENTE SUR LA SECURITE D'EMPLOI

PREAMBULE

1.- Les parties susmentionnées, par leurs représentants dûment mandatés, ont convenu d'une entente sur la sécurité d'emploi des salariés du département de la composition de l'employeur.

2.- Cette entente est connue et appelée: entente sur la sécurité d'emploi.

3.- L'entente sur la sécurité d'emploi est décrite dans le texte qui suit. Les parties y feront référence en utilisant le terme "entente".

4.- Dans cette entente, le masculin inclut le féminin et le pluriel inclut le singulier.

5.- Dans toute interprétation de la présente entente, la première règle d'interprétation à suivre, sera la protection totale, à La Presse Limitée, de l'emploi et des conditions de travail s'y rattachant de tous les salariés visés par l'entente.

6.- L'invalidité de l'une des clauses n'aura pas pour effet d'invalider le reste de l'entente. Seule, cette clause sera invalide.

7.- Les parties conviennent que la présente entente constitue une annexe à la convention collective, annexe faisant partie intégrante de la convention collective de travail.

. . . / 2


Employeur


Syndicat


Robert Guy et Al.

Jacques Boileau
Gilles Corbin

8.- Les parties conviennent de l'existence d'un contrat individuel de travail pour chacun des salariés, contrat individuel de travail contenant les mêmes dispositions que l'annexe d'entente sur la sécurité d'emploi à la convention collective. Ces contrats individuels de travail entreront en vigueur au moment où, pour une raison quelconque, sauf celles expressément prévues dans l'entente, l'annexe portant sur l'entente sur la sécurité d'emploi apparaissant à la convention collective en vigueur, ne trouvera plus application.

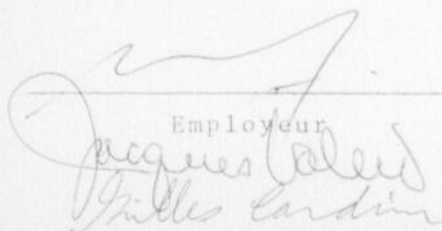
9.- Les parties conviennent de ne pas renégocier le contenu de l'entente dans les futures négociations pour le renouvellement de la convention collective.

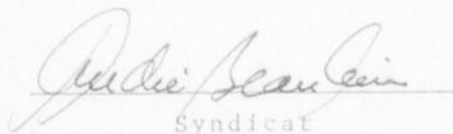
10.- Les parties conviennent que l'entente fera partie intégrante de toutes les conventions collectives à venir jusqu'aux termes spécifiques prévus pour cette entente.

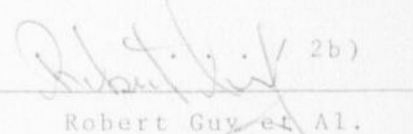
11.- Les parties conviennent que dans les conventions collectives de travail subséquentes à celle qui a vu l'entrée en vigueur de la présente entente et jusqu'aux termes de la présente entente, tel que stipulé à l'article 2, paragraphe 1 de ladite entente, lesdites conventions collectives de travail pourront contenir des conditions de travail supérieures à celles existantes en date de la convention collective contenant l'entente sur la sécurité d'emploi, mais, en aucune façon, lesdites conventions collectives subséquentes ne pourront contenir de conditions de travail inférieures à celles existantes en date de la convention collective contenant l'entente sur la sécurité d'emploi et ce en regard de l'application de l'entente sur la sécurité d'emploi.

2. L'ENTREE EN VIGUEUR ET LA DUREE DE L'ENTENTE.

1.- La présente entente entre en vigueur le ^{18^{ème}} jour du mois de AVRIL 1982, et elle se termine le 30 avril 1990 ou à la date d'expiration de la convention collective alors


Employeur
Jacques Lalonde
Gilles Lardier


Syndicat

 2b)
Robert Guy et Al.

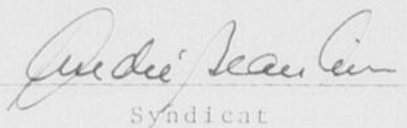
/ . . . 2b)

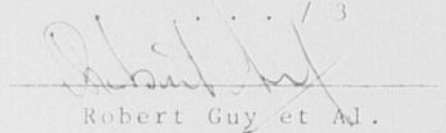
en vigueur à cette date si la date d'expiration de cette convention collective n'est pas le 30 avril 199

2.- Entre le moment de la mise en vigueur et la date d'expiration de l'entente prévu aux paragraphes précédents, les parties pourront être libérées de l'application intégrale de la présente entente pour les motifs suivants:

- 1) décès du salarié;
- 2) démission du salarié;
- 3) retraite du salarié;
- 4) congédiement pour cause (sous réserve des droits des salariés à l'arbitrage)
- 5) fermeture définitive de l'entreprise;
- 6) grève (que pour la durée de la grève);
- 7) lock-out (que pour la durée du lock-out).


Employeur


Syndicat


Robert Guy et Al.

Jacques Vallée
Gilles Lardin

1972 05 30 14 13

3. LIENS SUCCESSORAUUX.

1.- L'entente liera les successeurs légaux du syndicat.

2.- L'entente liera toute personne se portant acquéreur de l'entreprise La Presse Limitée.

3.- Les parties conviennent d'aviser, préalablement à toute acquisition, les personnes qui devront assumer les obligations de l'entente.


4. TRANSFERT DE SALAIRES.

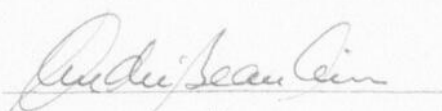
1.- Les parties conviennent que les salariés transférés, obligatoirement ou volontairement, selon les termes de la lettre d'entente: "sécurité d'emploi et transfert", de la convention collective, continueront d'être couverts par les sujets de l'entente apparaissant au sous-paragraphe suivant numroté de 1 à 5 de ce paragraphe. Tout autre transfert que ceux opérés en fonction de ladite lettre d'entente "sécurité d'emploi et transfert", ne pourront être mis en application avant que le syndicat n'ait donné son accord préalable, par écrit.


- 1) le salaire (selon les termes de la lettre d'entente: sécurité d'emploi et transferts, II, A, 6, 7, III, intégré à la convention collective);
- 2) l'emploi à temps plein;
- 3) les droits résultant d'une mise à pied;
- 4) la priorité;
- 5) l'ancienneté

5. PROCEDURE DE GRIEFS.

1.- Les parties conviennent que toute mésentente relative à l'interprétation et/ou l'application de l'entente devra être soumise à l'arbitrage selon la procédure prévue à la convention collective ou, à défaut, selon le Code du Travail.


Employeur
Jacques Calès
Gilles Cardin


Syndicat

... / 4

Robert Guy et Al.

/ . . . 4

2.- Les parties conviennent de renoncer, en ce qui a trait à un grief visant l'entente à tout moyen préliminaire pouvant exister.

3.- Les parties conviennent que tout grief portant sur l'application et/ou l'interprétation de l'entente, procèdera au mérite.

6. LA SECURITE D'EMPLOI.

1.- L'employeur convient de garantir et garantit la sécurité d'emploi des employés réguliers compris dans l'unité de négociations représentée par le syndicat et dont la liste des noms apparaît en annexe aux présentes.

2.- Sont également couverts par l'entente, les employés dont les noms figurent sur la liste annexée à l'entente en date du 28 Avril 1972 et qui se prévalent d'une retraite prématurée, ainsi que ceux dont les noms figurent sur ladite liste et qui se prévalent d'une indemnité de séparation. Dans ces deux cas, le présent contrat se termine à la date mentionnée dans ladite entente et au moment indiqué au chapitre IX de la lettre d'entente sur la "sécurité d'emploi et transfert" de la convention collective en vigueur au moment de la signature de la présente entente et intitulée: "des modalités de départ".

3.- De façon plus spécifique, la garantie de sécurité d'emploi vise, notamment, l'emploi à temps plein et toutes les conditions de travail se rattachant à l'emploi à temps plein.

7. LISTE DES SALARIES VISES PAR L'ENTENTE.

1.- Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, déclarent avoir lu et consenti à la présente entente sur la sécurité d'emploi à La Presse Limitée.

. . . / 5

Employeur

Syndicat

Robert Guy et AL

Jacques Lalonde
Gilles Lardin

André Beauchemin

Robert Guy et AL

1 . . . 5

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT

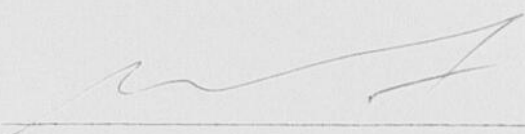
SIGNE:

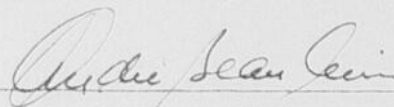
PAR MESSAGE

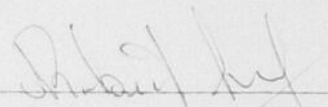
A MONTREAL,

ce 28^e jour de
1982

Jacques Gauthier
Gilles Caron


La Presse Limitée


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


Robert Guy et Al.

Lois Générales de l'Union Typographique Internationale

En vigueur le 1er janvier 1979

(Traduction de l'anglais)

Article I — LES APPRENTIS

Section 1 — Aucun employeur n'a le droit d'embaucher un apprenti à moins que tel employeur ne possède l'outillage nécessaire pour donner une formation adéquate.

Section 2 — Personne ne doit être embauché comme apprenti à moins: (1) d'avoir atteint l'âge de seize ans, et (2) d'avoir subi avec succès un test d'aptitudes du comité conjoint d'apprentissage.

Section 3 — La période d'apprentissage ne doit pas excéder quatre ans. Le comité conjoint d'apprentissage a l'autorité de faire avancer les apprentis selon leur habileté sans avoir à obtenir l'approbation du Bureau d'éducation de l'Union Typographique Internationale. Dès qu'une phase du programme de formation est maîtrisée, l'apprenti doit passer à la phase suivante. Lorsque l'apprenti aura satisfait aux exigences de l'apprentissage, y compris les leçons de technologie, il se verra décerner le statut de compagnon par le comité conjoint d'apprentissage.

Section 4 — Lorsqu'un candidat est approuvé et accepté à l'apprentissage, le comité conjoint d'apprentissage déterminera, au moment de l'approbation et d'acceptation, si le candidat doit ou non être inscrit à la totalité ou à une portion du programme d'études de l'Union Typographique Internationale (IUU Lessons in Printing), tel programme et toute autre forme d'apprentissage exigée par le comité conjoint devant être complétées avec succès avant que l'apprenti ne se voie décerner le statut de compagnon.

Section 5 — Un comité conjoint d'apprentissage local représentant à parts égales les employeurs et l'Union devrait être constitué afin de faire les relevés, d'étudier, d'enquêter et de soumettre les rapports sur la situation des apprentis. Le comité doit voir à ce que les clauses de la convention collective concernant les apprentis soient respectées et il possède tous pouvoirs et le droit, en tout temps durant la période d'apprentissage, de renvoyer un apprenti qui ne démontre pas les aptitudes voulues, qui n'est pas suffisamment qualifié ou pour toute autre raison. Ce comité conjoint siège à l'heure et à l'endroit choisis par ces derniers. Ce comité a le droit de varier les programmes de façon à faire face aux problèmes qui découlent des divers types d'outillage des ateliers sous contrat et à le droit de transférer les apprentis d'un atelier à un autre, de façon temporaire, afin de fournir à l'apprenti une formation aussi complète que possible, en tenant compte des capacités de ce dernier.

Section 6 — Le contremaître et le maître de chapelle doivent s'assurer que les apprentis bénéficient de toutes les occasions leur permettant d'apprendre les divers procédés du métier, en exigeant qu'ils travaillent dans toutes les classifications. Lorsque les apprentis sont jugés compétents dans une classification de travail, ils doivent passer à l'étape suivante du programme de formation.

Section 7 — Les apprentis ont droit à la même protection que les compagnons et sont régis par les mêmes règlements d'atelier, les mêmes conditions et les mêmes heures de travail.

Section 8 — Aucun apprenti ne doit travailler en surtemps à moins que la proportion de compagnons travaillant en surtemps sur la même équipe ne soit égale à celle exigée par la convention collective. Sauf que: si le nombre de compagnons qui acceptent de travailler en surtemps s'avère insuffisant pour satisfaire aux exigences de la convention, la proportion compagnons-apprentis pourra être modifiée avec l'accord de l'union locale. Un apprenti ne doit, en aucun temps, assumer la direction d'un département, d'une classification de travail ou de tout autre employé.

Section 9 — Les apprentis en service militaire sont comptés comme apprentis employés lorsqu'il s'agit de déterminer le nombre d'apprentis permis, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement dans la convention collective.

Section 10 — Aucun apprenti ne doit quitter un atelier pour entrer au service d'un autre

employeur sans la permission écrite du comité conjoint d'apprentissage.

Article II — LES CONTREMAÎTRES

Section 1 — Compagnons et apprentis sont seuls employés pour accomplir tout travail relevant de la juridiction de l'Union. Le contremaître doit être un compagnon.

Section 2 — Le contremaître est la seule autorité reconnue. Des assistants peuvent être nommés pour diriger le travail mais seul le contremaître peut embaucher ou congédier. Pour remplir les postes vacants, le contremaître doit se conformer aux dispositions de l'Article V des Lois Générales.

Section 3 — Le contremaître peut congédier (1) pour incompétence; (2) pour négligence dans les fonctions; (3) pour infraction aux règlements d'atelier qui doivent être affichés bien en vue et qui ne doivent aucunement restreindre les droits civils des employés ou leurs droits acquis en vertu des lois de l'Union Typographique Internationale. Un compagnon congédié a droit d'appel selon les lois de l'Union Typographique Internationale tel que prévu à la convention collective et a le droit de contester le bien-fondé de tout règlement d'atelier invoqué pour son congédiement. Il est défendu d'avoir recours à la suspension comme mesure disciplinaire.

Section 4 — Lorsqu'il devient nécessaire de réduire le personnel d'un atelier ou des départements ne sont pas reconnus, on doit déterminer la classification de travail touchée par cette réduction. Le compagnon travaillant dans cette classification et y détenant la plus basse priorité doit être congédié en premier lieu. Sauf que: le compagnon devant être congédié peut réclamer d'autre travail dans lequel il est compétent dans l'atelier et qui est effectué par un compagnon ayant moins de priorité que lui. Sauf que, de plus: un compagnon réclamant d'autre travail en vue d'éviter le congédiement dû à une réduction du personnel, n'échappera pas au congédiement s'il est incompétent.

Section 5 — Dans les ateliers où les départements sont reconnus, toute réduction du personnel doit s'effectuer en congédiant, en premier lieu, le compagnon détenant la plus basse priorité dans le département touché par ladite réduction.

Section 6 — Un compagnon congédié à cause d'une réduction du personnel doit être réembauché soit comme régulier, soit comme extra pour effectuer tout travail qu'il peut accomplir avec compétence, selon son rang prioritaire.

Section 7 — Dans les ateliers où les départements sont reconnus, un compagnon déclaré incompétent dans un département ne doit pas être privé de son privilège de se chercher du travail dans un autre département, non plus qu'il ne doit en être empêché pour cause d'incompétence, selon la définition qu'on trouvera dans la section 9 de cet article, s'il y a, dans un autre département, du travail qu'il peut accomplir avec compétence.

Section 8 — Lorsqu'un compagnon est congédié pour quelque cause que ce soit, il peut exiger la raison de son congédiement et le contremaître doit la lui donner par écrit, pourvu que telle demande soit faite dans les soixante-douze heures qui suivent le moment où le compagnon a été informé de son congédiement.

Section 9 — Un compagnon qui croit avoir été illégalement ou injustement congédié a le droit d'en appeler à l'union locale selon la procédure établie dans les règlements de cette dernière. Si l'union locale exige la réinstallation du membre en question, cette décision doit être respectée tant qu'elle ne sera pas renversée. L'une ou l'autre partie peut aller en appel au Conseil exécutif international, tel que prévu dans la présente section; sauf que: advenant le cas où l'union locale aurait spécifié dans son contrat des dispositions prévoyant le renvoi à un comité conjoint des litiges reliés aux congédiements, le désaccord sera tranché selon les dispositions du contrat. Un compagnon congédié pour toute cause autre qu'une réduction du personnel peut être réinstallé au gré du contremaître ou en pro-

cedant selon les dispositions de cette section. Un compagnon congédié pour incompétence, négligence dans ses fonctions ou cause bénigne ne peut être privé du privilège de réclamer du travail dans l'atelier pendant plus de six mois.

Section 10 — Le contremaître ne peut désigner quel jour ni combien de jours un compagnon doit travailler dans une semaine; sauf que: un compagnon doit embaucher un substitut pendant son absence. Tout compagnon détenant une situation à le droit, et peut se faire remplacer par un compagnon compétent lorsque bon lui semble, sans consulter le contremaître ou en obtenir la permission; sauf que: les unions locales peuvent adopter des règlements prévoyant l'embauche des substitués par ordre de priorité, ou que, lors de périodes bien déterminées où le chômage atteint des proportions inquiétantes, elles puissent, avec l'assentiment du Conseil exécutif international, établir un régime de distribution équitable du travail disponible entre les substitués éligibles.

Section 11 — Il n'est pas permis au contremaître de choisir son personnel au jour le jour mais il doit établir tel nombre de situations régulières nécessaires pour répondre à ses besoins et réduire au minimum l'embauche des extra. L'embauche autre que pour des situations régulières doit être considérée comme du travail extra.

Section 12 — Lorsque les contrats ou les ententes prévoient des fêtes payées, il n'est pas permis au contremaître de transposer le congé régulier à telle fête dans le but d'éviter le paiement de celle-ci.

Section 13 — Sauf tel que prévu à la section 2, article 1, l'âge d'un employé ne doit pas entrer en ligne de compte quant à son embauche ou à son congédiement.

Section 14 — Aucun compagnon n'est obligé de se soumettre à un examen médical comme condition d'emploi.

Article III — LES DÉPARTEMENTS

Section 1 — Lorsque les départements sont reconnus, la priorité compte à partir du moment où du travail est accepté dans le département, soit à la suite de l'embauche initiale ou de transfert permanent.

Section 2 — Lorsque les départements ne sont pas reconnus, un employé ne doit pas être congédié afin de réduire le personnel ou pour incompétence, s'il y a dans l'atelier, du travail du domaine de sa compétence et auquel sa priorité lui donne droit.

Section 3 — Lorsque les départements sont reconnus par entente, aucun transfert ne doit être effectué excepté en cas d'urgence. Sauf que: lorsque tous les extra disponibles ont été embauchés dans un département, des transferts peuvent être effectués à celui-ci.

Section 4 — Les règlements s'appliquant aux transferts ont pour but d'empêcher la discrimination dans l'embauche de compagnons sollicitant du travail comme extra. L'embauche de plus de compagnons qu'il n'est nécessaire dans une classification de travail ou un département, pour ensuite les transférer de cette classification ou de ce département à du travail qui aurait pu être fait par d'autres qui n'ont pas été embauchés, mais qui y ont droit de par leur priorité, constitue de la discrimination.

Section 5 — Les transferts ne sont pas exigés en vue de permettre aux compagnons d'exercer leur droit prioritaire envers un poste vacant temporaire ou permanent que le compagnon ne peut occuper avec compétence. Sauf que: les transferts effectués pour satisfaire aux besoins de l'employeur doivent l'être pour permettre l'annulation du surtemps, faciliter l'observance de la loi des cinq jours et satisfaire les compagnons désireux d'embaucher un substitut.

Section 6 — Les compagnons transférés à une classification de travail dans laquelle ils ne revendiquent pas de compétence ne doivent pas être congédiés pour cause d'incompétence non plus qu'il est permis au contremaître d'effectuer des transferts discriminatoires ou ayant pour but de priver d'autres compagnons du travail auquel leur priorité leur donne droit. (verso, s.v.p.)

Article IV — TRAVAIL FRAPPÉ D'INTERDICTION

Section 1 — Les unions locales ont le droit, en tout temps, de définir comme travail frappé d'interdiction tout travail de composition et d'expédition effectué en entier ou en partie dans des ateliers n'ayant pas de relations contractuelles avec ladite union locale affiliée à l'ITU, et le travail de composition, d'expédition ou tout autre travail en provenance de ou destiné à des ateliers d'imprimerie que l'union locale aura déclarée antisindicalistes, après quoi les employés peuvent refuser de manipuler ce qui sera considéré comme travail frappé d'interdiction.

Article V — PRIORITÉ

Section 1 — Les personnes considérées qualifiées comme substituts par les contremaîtres doivent être considérées compétentes à occuper une situation régulière et le substitut ayant le plus long service ininterrompu doit accéder à la première situation vacante. Cette section se rapporte aussi bien aux contremaîtres entrant en fonction qu'aux contremaîtres quittant leurs fonctions.

Section 2 — Les unions locales doivent établir un système d'enregistrement et d'inscription du rang de priorité des compagnons dans chaque chapelle lequel doit être affiché bien en vue ou placé dans tout endroit de la chapelle facile d'accès aux compagnons en tout temps. Le rang de priorité d'un compagnon doit demeurer tel qu'inscrit.

Section 3 — Aucun compagnon ne doit détenir de priorité dans plus d'un atelier non plus qu'un compagnon ne doit détenir une priorité ou une situation dans un atelier s'il effectue du travail sous juridiction de l'Union Typographique Internationale soit comme surveillant ou homme de métier, dans un autre atelier d'imprimerie, que le compagnon ait ou non des intérêts financiers ou autres dans ledit atelier. Sauf que: advenant une grève ou un lockout impliquant un nombre considérable de compagnons, l'union locale où cette grève ou ce lockout a lieu peut adopter un règlement permettant aux compagnons impliqués d'établir une priorité dans une autre chapelle de la même juridiction et qu'advenant la conclusion d'une entente mettant un terme à ladite grève ou au dit lockout, ils aient le droit d'abandonner cette priorité afin de réintégrer leur priorité originale dans l'atelier touché par la grève ou le lockout, sauf que, de plus, les unions locales peuvent adopter des règlements permettant à des compagnons d'accepter un emploi temporaire dans un autre atelier, sans perdre leur situation ou leur rang prioritaire et en vertu de tels règlements, peuvent libérer les compagnons acceptant tel travail temporaire de l'obligation de remettre ce temps supplémentaire à tout compagnon qui aurait refusé tel travail temporaire.

Section 4 — Les unions locales peuvent adopter des règlements permettant au détenteur d'une situation régulière ou à un substitut détenant une priorité reconnu d'exercer un autre métier ou profession pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix jours de calendrier dans toute période de douze mois sans perte de situation ou de priorité, pourvu que les compagnons se prévalant de ce privilège embauchent le substitut prioritaire compétent.

Section 5 — Les unions locales peuvent adopter des règlements permettant au détenteur d'une

situation ou à un substitut détenant une priorité reconnue d'accepter un emploi temporaire dans un autre atelier sans perte de situation ou de priorité pendant qu'il suit des cours au "ITU Training Center", à Colorado Springs, Colorado. Toute embauche doit être faite sur une base non-prioritaire et les compagnons se prévalant de ce privilège doivent embaucher le substitut prioritaire compétent.

Section 6 — Tout compagnon travaillant pour l'Union Typographique Internationale, une union locale ou le mouvement syndical doit embaucher, pendant son absence, le substitut prioritaire compétent disponible comme remplaçant. Les compagnons ainsi employés, de même que tout compagnon frappé par la maladie ne doivent pas perdre leur situation ou statut prioritaire pendant cette période d'emploi ou de maladie dans l'éventualité où aucun substitut ne serait disponible. Le substitut prioritaire disponible et compétent doit être embauché pour toute nouvelle situation créée par l'absence d'un détenteur de situation dont la priorité est protégée par les clauses de cette section ou toute autre section des lois de l'ITU ou de conventions collectives. Les unions locales doivent adopter des règlements spécifiant le délai, qui ne doit pas être moins de trente jours ou plus de quatre-vingt-dix jours de calendrier, après quoi la nouvelle situation devra être remplie. Dans le cas où un substitut possédant une priorité supérieure deviendrait disponible, tel substitut doit remplir telle situation. Au retour au travail, les pleins droits prioritaires seront rendus au détenteur de situation qui était absent.

Section 7 — Les compagnons et apprentis acceptés comme pensionnaires au "Union Printers Home", de même que les compagnons et apprentis dans les forces armées du Canada et des États-Unis, et éligibles à l'exemption de payer les cotisations prévues à la section 1 (j) article IX, Constitution, et ceux qui pourraient faire du travail de guerre pour la Croix-Rouge ou autres organismes semblables reconnus, doivent avoir leur priorité et/ou leur situation protégée pendant la période où ils seront ainsi engagés. Sauf que: les compagnons membres des forces armées et dont la priorité est protégée par les dispositions de cette section peuvent, pendant ce service, solliciter du travail dans la juridiction d'une union-sœur, sous réserve de conditions stipulées par le Conseil exécutif de l'ITU.

Section 8 — Les compagnons et apprentis, membres de la Réserve organisée des forces armées du Canada ou des États-Unis, ou autres organisations similaires, doivent avoir leur priorité protégée pendant leurs périodes de service actif au sein de telles organisations, en temps de paix. Sauf que: lorsque la priorité d'un compagnon ou d'un apprenti est protégée en vertu des dispositions des sections 7 et 8 de cet article, il doit être considéré comme ayant un emploi à plein temps à une autre occupation et ne doit pas être considéré comme étant éligible pour travailler au métier excepté lorsque tous les substituts disponibles ont été embauchés, et tel compagnon est éligible pour annuler le surtemps des autres compagnons seulement lorsque ces derniers le lui remettent volontairement.

Section 9 — Un contremaître embauché hors de l'atelier n'accumule aucune priorité pendant tout le temps qu'il remplit cette fonction.

Section 10 — Un compagnon ayant une priorité établie dans un atelier peut effectuer, pour son employeur, des tâches autres que celles comprises

dans la juridiction de l'union sans perdre sa priorité dans l'atelier de composition ou d'expédition.

Article VI — LA LOI DES CINQ JOURS: LE SURTEMPS

Section 1 — Cinq unités de travail constituent une situation et aucun employé effectuant un travail assujéti à la juridiction de l'union n'est obligé ou autorisé à détenir une situation composée de plus de cinq unités de travail ou de moins de cinq unités de travail dans une semaine financière, sauf dans le cas où on aura négocié un contrat prévoyant une semaine plus courte dont les unités de travail ne doivent pas dépasser huit heures. Tout travail exécuté en surplus du nombre d'heures constituant une unité régulière de travail et tout travail exécuté en surplus du nombre d'heures constituant une situation régulière doit être considéré comme du surtemps. Aucun compagnon ou apprenti ne peut effectuer une unité de travail en excès de la semaine régulière de travail établie dans la convention collective à un taux inférieur à celui du surtemps.

Section 2 — Pas moins d'une fois et demie le taux horaire individuel constitue la rémunération pour toute unité de travail effectuée en excès du nombre d'unités établi comme constituant une situation régulière dans une même semaine financière. Lorsqu'un compagnon ou un apprenti est requis de travailler durant son congé régulier de jour ou de nuit, pas moins que le taux individuel du surtemps doit être payé pour tel travail.

Section 3 — Les employés requis de travailler en surplus des heures établies comme constituant une unité régulière de travail doivent être rémunérés au taux du surtemps pour toutes ces heures supplémentaires. Le taux du surtemps ne doit pas être moins qu'une fois et demie le taux horaire de l'équipe effectuant le travail. Un contremaître effectuant exclusivement du travail de gérance ou de bureau n'est pas assujéti aux lois du surtemps. Un contremaître effectuant en aucun temps un travail compris dans la juridiction de l'union est assujéti aux lois de surtemps. Dans les cas d'extrême urgence: incendie, inondation ou autre désastre, l'union locale, en tant que partie contractante, peut renoncer au taux du surtemps.

Section 4 — Lorsque des compagnons travaillent pendant leur période cédulée de vacances et sont rémunérés pour ce travail en plus de leur paie de vacances, ce travail doit être considéré par l'union locale comme du surtemps à raison d'une journée pour une journée.

Section 5 — Les unions locales ont l'entière autorité et doivent assumer la responsabilité d'adopter des règlements prévoyant la régie complète du surtemps.

Article VII — LA LISTE DE SUBSTITUTS ET LE CONTRÔLE DU TRAVAIL

Section 1 — Établir ou maintenir des situations composées d'un nombre d'unités de travail inférieur à celui constituant une semaine de travail, tel que prévu à la section 1 de l'article VI, Lois Générales, et par le fait même créant et contrôlant le travail excédentaire, constitue l'opération d'une liste de substituts et est interdit.

Section 2 — Il est interdit de congédier le détenteur d'une situation et d'embaucher un autre compagnon comme extra afin d'effectuer un travail qui revient de droit au détenteur de la situation de par sa priorité et sa compétence.

Traduction et impression autorisées
par le Conseil exécutif de l'Union Typographique Internationale

JOE BINGEL
Président

ROBERT S. McMICHEN
1er Vice-président

ROBERT L. WARTINGER
2e Vice-président

ALLAN J. HERITAGE
3e Vice-président

THOMAS W. KOPECK
Secrétaire-trésorier