NOM

NO 05098-9

C.A.E. 2890 NO.CONV. 50989
AFFIL. 7 NB.EMPL. 41
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 94300 20
PERS.VIS. 7 NO.ACC. 000509010
DATE ENR.840214

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 0 0 3 6

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 05098-9

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 509-10

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-09-23	83-10-05		83-09-23	85-12-31		41

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des publications et communications Québécoises, Local 302 130, rue du Roi Québec, Qc G1K 2W1	[ ] Déposant Le Progrès du Saguenay Ltée 1051, Boul. Talbot Chicoutimi, Qc G7H 5C1

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
02-01	2890-5	FTQ(7)

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

Remarques

DEPOSANT: X
Bouchard, Larouche & Brassard
393 est, rue Racine, #305
Chicoutimi, Qc
G7H 1T2
Att: Me Claude Larouche

Pour le commissaire général du travail

Signature: Thérèse Demers.

Date: 83-10-06

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

003 (011)

RECHERCHE

DICOM
DATAVAN DATABIRD DATATRAN
DICOM
DATAVAN DATABIRD DATATRAN
DICOM

PICK UP POINT / CUEILLETTE
1 Bouchard, Larouche et Brassard, 395 est, Racine, Chic.

DELIVER TO / LIVRER A
2 Bureau du Commissaire Gén. Trav.
425, St-Amable, Qué.

EXTRA STOP / ARRET SUPPLEMENTAIRE
3 C.A.R.

ACCOUNT NO. / COMPTE
DK 54 460
421584

MO. MO. | DAY JOUR | YEAR AN
10 | 04 | 83

COURIER NO. / NO. DU MESSAGER

CLASS CATEGORIE | CHARGE TARIF $

RECEIPT RECU | COD PSL $

POUNDS LIVRES | CHARGE TARIF $

HOURS HEURES 1 | CHARGE TARIF $

HOURS HEURES 2 | CHARGE TARIF $

CPP CPP | CHARGE TARIF $

TOTAL CHARGE TOTALE $

DICOM COURIER MESSAGER — TIME HEURE
X

SHIPPER EXPEDITEUR — TIME HEURE
X

PKGS COLIS

CONSIGNEE DESTINATAIRE — TIME HEURE
X Jacques Lavoie

RETURN TRIP RECEIVED BY LIVRAISON RETOUR REÇUE PAR — TIME HEURE
X

IMPORTANT LIMITATION OF LIABILITY
THIS DELIVERY IS STRICTLY SUBJECT TO THE STIPULATIONS AND CONDITIONS PRINTED ON THE REVERSE SIDE HEREOF WHICH SHALL APPLY TO AND GOVERN ALL TRANSACTIONS BETWEEN DICOM AND ITS CLIENTS. A SIGNED DUPLICATE OF THIS RECEIPT WILL BE RETAINED BY DICOM AS PROOF OF DELIVERY ONLY UNTIL SUCH TIME AS THE RELEVANT INVOICE IS FULLY PAID.

IMPORTANT RESTRICTION SUR RESPONSABILITE
CETTE LIVRAISON EST ASSUJETTIE STRICTEMENT AUX CONDITIONS IMPRIMEES AU VERSO QUI REGISSENT TOUTES LES TRANSACTIONS ENTRE DICOM ET SES CLIENTS. COMME PREUVE DE LIVRAISON DICOM CONSERVERA UN DOUBLE DE CE RECU MAIS SEULEMENT JUSQU'AU PAIEMENT COMPLET DE LA FACTURE CORRESPONDANTE.

ST JOHN'S	579 8353	HALIFAX	422 7467	QUEBEC	659 5533	MONTREAL	636 4141
OTTAWA	744 3663	TORONTO	675 1920	HAMILTON	523 7961	WINNIPEG	783 7281
REGINA	527 8555	CALGARY	259 0093	EDMONTON	955 7224	VANCOUVER	669 7962

PAR MESSAGER

'83 OCT -5 10:47

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE

ci-après appelé,

"L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS
ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES,
SECTION LOCALE 302,

ci-après appelé,

"LE SYNDICAT"

TABLE DES
MATIERES

Sec. 1	-	Définition des termes.....	1
Sec. 2	-	Buts de la convention.....	4
Sec. 3	-	Droits de l'employeur.....	5
Sec. 4	-	Reconnaissance syndicale.....	6
Sec. 5	-	Régime syndicale.....	7
Sec. 6	-	Activités syndicales.....	8
Sec. 7	-	Juridiction syndicale.....	11
Sec. 8	-	Coopération.....	15
Sec. 9	-	Embauche du personnel.....	17
Sec. 10	-	Grève et lock-out.....	20
Sec. 11	-	Apprentis.....	21
Sec. 12	-	Ancienneté et priorité.....	24
Sec. 13	-	Changement technologique.....	27
Sec. 14	-	Recyclage.....	28
Sec. 15	-	Reclassement.....	29
Sec. 16	-	Mesures disciplinaires.....	30
Sec. 17	-	Grief et arbitrage.....	31
Sec. 18	-	Cessation d'emploi et indemnité.....	34
Sec. 19	-	Dispositions diverses.....	37
Sec. 20	-	Services et classifications.....	39
Sec. 21	-	Semaine de travail.....	41
Sec. 22	-	Temps supplémentaire.....	43
Sec. 23	-	Congés fériés.....	46
Sec. 24	-	Congés familiaux.....	48
Sec. 25	-	Congés spéciaux.....	50
Sec. 26	-	Congés de maladie et accident de travail.....	51
Sec. 27	-	Régime de prévoyance collective.....	54
Sec. 28	-	Vacances.....	55

Sec. 29 - Congés de maternité..... 58
Sec. 30 - Salaires et primes..... 60
Sec. 31 - Dispositions générales..... 63
Sec. 32 - Durée et rétroactivité..... 64

ANNEXE A - Lois générales de l'U.T.I..... 65
ANNEXE B - Régime de prévoyance collective... 79
ANNEXE C - Ancienneté..... 106
ANNEXE D - Lettre d'entente..... 112
ANNEXE E - Lettre d'entente..... 114
ANNEXE F - Liste des substituts et extras.... 116
ANNEXE G - Liste des substituts et extras spéciaux..... 117

SECTION 1 DEFINITIONS DES TERMES:

1.01 Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose.

CONVENTION:

La présente convention collective de travail.

EMPLOYEUR:

Le Progrès du Saguenay Limitée.

SYNDICAT:

Le Syndicat des Publications et Communications Québécoises, section locale 302.

EMPLOYE:

Tous les salariés de l'employeur régis par la convention et compris dans l'unité de négociations.

EMPLOYE REGULIER:

Employé embauché en permanence pour occuper un poste à temps plein et qui a complété la période de probation prévue à l'article 9.03 de la convention.

COMPAGNON:

Employé qui a complété sa période d'apprentissage et qui détient une attestation de compétence confirmant son statut de compagnon ou qui a atteint le sommet de l'échelle salariale de sa classification.

SUBSTITUT:

Un employé (compagnon ou apprenti) qui ne détient pas un poste régulier et qui est requis de travailler par l'employeur pour remplacer un employé (compagnon ou apprenti) absent du travail. Ce terme désigne également un compagnon qui remplace temporairement un autre compagnon à la réquisition de ce dernier au cours d'une ou de plusieurs journée(s) de congé sans solde.

EXTRA:

Un employé (substitut) qui ne détient pas un poste régulier et qui est requis de travailler par l'employeur en surplus des effectifs réguliers.

SUBSTITUT SPECIAL:

Un employé embauché de façon temporaire pour remplacer un employé absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, et ce, lorsqu'il n'y a plus, sur la liste des substituts, d'employé disponible et en mesure d'effectuer le travail requis.

EXTRA SPECIAL:

Un employé (substitut spécial) embauché de façon temporaire lorsqu'il n'y a plus, sur la liste de substituts, d'employé disponible et en mesure d'effectuer le travail requis.

APPRENTI:

Employé qui n'a pas complété sa période d'apprentissage. Est considéré également comme apprenti, pour les fins de la présente convention, tout employé qui n'a pas comme tel à être soumis à une période d'apprentissage et qui n'a pas encore atteint le sommet de l'échelle salariale de sa classification.

PERIODE DE PROBATION:

Période pendant laquelle est évalué un nouvel employé, tel que spécifié à l'article 9.03 de la convention.

ANCIENNETE:

La durée de service continu d'un employé pour l'employeur.

PRIORITE GENERALE:

Le rang qu'occupe un employé à l'intérieur d'un service.

PRIORITE DE CLASSIFICATION:

Le rang qu'occupe un employé dans une classification de travail à l'intérieur d'un service.

JOUR:

Un jour de calendrier.

SALAIRE:

La rémunération de l'employé, telle que déterminée à l'article 30.01 de la convention.

SALAIRE REGULIER

La rémunération de l'employé comprenant le salaire auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes de nuit ou de chevauchement.

GRIEF

Une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention.

SECTION 2 BUTS DE LA CONVENTION

2.01 BUTS

De promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'employeur et les employés représentés par le Syndicat.

De déterminer les conditions de travail et le salaire des employés.

D'établir une procédure de règlement des griefs.

2.02 NON-DISCRIMINATION

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa religion, de sa couleur, de son sexe, de son origine nationale, de son idéologie politique, ou de sa participation aux activités syndicales exercées conformément à la convention.

SECTION 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 DROITS DE LA DIRECTION

Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer son entreprise.

3.02 CONTREMAITRES

a) L'employeur exerce son droit de direction immédiate par l'entremise de ses contremaîtres. Ceux-ci assument des fonctions de direction, et peuvent en plus travailler à la production dans les cas suivants:

1- Enseignement, entraînement, formation;

2- Lors du refus par les employés de faire du temps supplémentaire;

b) Des assistants-contremaîtres syndiqués sont nommés pour remplacer les contremaîtres durant leurs absences. Cependant, ceux-ci ne peuvent effectuer du travail de la juridiction syndicale pendant qu'ils occupent cette responsabilité. Ils n'auront pas l'autorité de congédier. Les assistants-contremaîtres sont régis par la convention collective et continuent d'accumuler de l'ancienneté et de la priorité pendant l'exercice de leur fonction;

c) Les contremaîtres sont des représentants de l'employeur et ne peuvent être assujettis à aucune menace de la part du syndicat ou de ses membres, pour avoir fait observer les instructions de l'employeur dans les limites des termes de la convention.

d) Les contremaîtres en place à la date de la signature de la convention et ceux qui, subséquemment, seront choisis parmi les employés, continuent d'accumuler de l'ancienneté et de la priorité en autant évidemment qu'ils paient l'équivalent de la cotisation syndicale calculée sur leur salaire de base.

e) Dans les dix (10) jours de la signature de la convention, l'employeur fournira par écrit le nom des contremaîtres et de leurs assistants. Il transmet par la suite le nom de leur remplaçant, s'il y a lieu.

SECTION 4 RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 ACCREDITATION

L'employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les employés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis et reproduit ci-après par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, inclus ceux dont les fonctions pourraient éventuellement porter à confusion tels: les dessinateurs, les maquettistes, les graphistes, les correcteurs d'épreuves et tout employé faisant de la composition (agencement des caractères) par quelque procédé que ce soit, sauf: les employés de bureau, ceux de la librairie, les étudiants, les occasionnels, les messagers, les voyageurs, les distributeurs, le ou la secrétaire de la rédaction, ceux classés comme journalistes soit: les rédacteurs, les rédactrices, les photographes et tous les autres déjà couverts par l'accréditation du 16 décembre 1971, en faveur de Syndicat des employés de l'information (CSN)."

4.02

La convention régit les employés représentés par le syndicat selon le certificat d'accréditation qu'elle détient.

4.03 LOIS DE L'UNION

L'employeur consent à respecter les lois générales de l'Union Typographique Internationale en vigueur à la signature de la convention en autant qu'elles n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la présente convention; copies de ces lois générales sont jointes aux présentes comme annexe "A".

SECTION 5 REGIME SYNDICAL

5.01 CONDITIONS D'EMPLOI

A) Tout employé, y compris les assistants-contremaîtres, doit être membre en règle du syndicat.

B) L'employeur doit, à compter de l'embauche de tout employé, prélever la cotisation syndicale hebdomadaire telle que déterminée par le syndicat.

5.02 COTISATION SYNDICALE

A) L'employeur retient hebdomadairement du salaire de l'employé, le montant de la cotisation syndicale tel qu'établi par un certificat du secrétaire du syndicat et, dans les huit (8) premiers jours du mois, fait remise au syndicat des sommes retenues au cours du mois précédent. L'employeur, au même moment, remet la liste des employés ayant travaillé durant le mois, avec le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des employés.

B) S'il y a une modification au montant de la retenue syndicale, le syndicat en informe par écrit l'employeur au moins quinze (15) jours avant la mise en vigueur de cette modification.

5.03 RENSEIGNEMENTS:

Dans les dix (10) jours de la signature, l'employeur remet au syndicat une liste comportant le nom, l'âge, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque employé; par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.

SECTION 6 ACTIVITES SYNDICALES

6.01 DELEGUE SYNDICAL

A) Le délégué syndical et ses assistants sont des représentants du Syndicat et ne peuvent être assujettis à aucune menace ou sanction de la part de l'employeur pour avoir rempli leur fonction dans les limites des termes de la convention.

B) Avec la permission du contremaître ou de son remplaçant en cas d'absence, le délégué syndical ou en son absence, un de ses assistants, peut s'occuper de l'application de la convention durant les heures de travail; telle permission n'est pas refusée de façon déraisonnable.

C) L'activité syndicale d'un employé, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il y déploie en tant qu'officier ou membre, ainsi que ses déclarations, ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre ledit employé. L'employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un employé en vue de le dissocier d'une action syndicale.

6.02 ACTIVITES SYNDICALES A L'EXTERIEUR

A) L'employeur accorde des congés avec solde aux officiers du syndicat et à ses membres désignés pour assister aux réunions d'exécutifs. Le nombre des délégués ainsi libérés ne doit pas dépasser plus de deux (2) à la fois. Le nombre de congés est de vingt-cinq (25) jours par année. A l'épuisement de cette banque, d'autres congés sans solde sont accordés pour les mêmes fins sur demande écrite du syndicat. Avis de toute telle absence doit être donné à l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance.

6.03 COPIES DE LA CONVENTION

A) Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis de l'employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention, format de poche, à chacun d'eux dans les soixante-quinze (75) jours de la date de sa signature, ainsi que trente (30) copies supplémentaires au syndicat, format de poche.

B) L'employeur remet également un exemplaire du guide du régime de prévoyance collective et ses modifications.

6.04 TABLEAU D'AFFICHAGE

Le délégué syndical et ses assistants peuvent afficher sur deux (2) tableaux installés et fournis par l'employeur à des endroits appropriés, les avis ou les communications du syndicat que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Ces avis ou communications doivent être signés(es) par le délégué syndical. Seuls le délégué syndical et ses assistants ont le droit de placer et de retirer les avis syndicaux.

6.05 ACCES A L'ATELIER

Les officiers du syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'employeur après avoir obtenu la permission de ce dernier.

6.06 CLASSEUR

Un emplacement sera réservé pour un classeur fourni par l'employeur pour l'usage du délégué syndical.

6.07 COMITES

A) Les rencontres prévues pour la négociation et la conciliation lors du renouvellement de la convention collective ont lieu sans perte de salaire pour trois (3) des employés qui y participent. L'audition des griefs a lieu sans perte de salaire pour les employés appelés à témoigner ainsi que pour le délégué syndical.

B) Tout employé participant, pendant ses heures de travail, à des réunions du comité bipartite réunissant des représentants de l'employeur et du syndicat, ne subit aucune perte de salaire par suite de cette absence à son travail.

C) Lorsque le comité siège en dehors des heures de travail de cet employé, l'employeur lui remet une période de temps équivalente à celle passée en comité. Cette période de temps sera prise après entente entre l'employeur et l'employé.

6.08 PERMANENT SYNDICAL

L'employeur accorde un congé sans solde à un employé régulier élu ou nommé à un poste syndical à temps plein au niveau de la section locale 302. Cette libération est sujette aux conditions suivantes:

a) Le syndicat doit aviser l'employeur par écrit au moins vingt (20) jours à l'avance;

b) L'employeur paie à l'employé libéré son salaire à chaque semaine de paie;

c) L'employeur prélève du chèque de paie de l'employé absent toutes les déductions régulières;

d) La période de temps, durant laquelle l'employé est absent, compte comme durée de service pour les fins du régime de rentes et de l'ancienneté;

e) L'employé absent conserve ses droits aux avantages sociaux prévus à la convention;

f) Sur présentation d'un compte mensuel, le syndicat rembourse à l'employeur toutes les sommes que celui-ci a payées à l'employé ou à l'acquit de l'employé, de sorte que l'employeur n'ait à payer aucun montant pour cet employé au cours de cette absence. Entre autres, mais sans restriction, le syndicat doit rembourser:

- Le salaire versé à l'employé absent;

- Toutes les contributions de l'employeur pour fins de régime de rentes ou fins d'avantages sociaux ou pour toutes autres fins;

- Les cotisations versées par l'employeur au régime d'assurance-chômage, au régime de rentes du Québec, au régime de l'assurance-maladie du Québec, etc.

g) Le remboursement des sommes mentionnées au paragraphe f) qui précède pour les différents avantages et bénéfices sociaux tels les vacances, les congés fériés, les congés mobiles, etc., se fera au prorata de la durée de l'absence de l'employé;

h) A l'expiration de sa période d'absence, l'employé réintègre l'équipe de travail aux conditions alors existantes suivant sa priorité, le syndicat devant aviser l'employeur au moins vingt (20) jours à l'avance du retour de l'employé.

SECTION 7 JURIDICTION SYNDICALE

7.01

A) La juridiction du syndicat est définie comme incluant tout travail fait à partir du marquage de la copie incluant toute préparation des données d'entrée (input) pour l'O.C.R. (Optical Character Reader) et l'opération de tout V.D.T. (Vidéo Display Terminal) ou de systèmes semblables utilisés par l'employeur de même que tout travail qui serait l'évolution ou le substitut du travail présentement fait par les employés régis par la convention, par quelques procédés, machinerie ou équipement que ce soit, jusqu'à la remise du produit fini à la sortie de l'entrepôt.

B) Il est convenu que lorsqu'un ordinateur ou un réseau d'ordinateurs ou les accessoires reliés auxdits ordinateurs sont utilisés pour des travaux couverts par la juridiction du syndicat, l'opération de l'ordinateur ou desdits accessoires pour ces travaux, qu'il(s) soit(ent) opéré(s) à distance, par console ou autrement, est faite par des membres du syndicat.

C) L'entretien des appareils ci-dessus mentionnés, servant et pendant qu'ils servent à l'exécution des travaux couverts par cette entente (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, sera exécuté par les employés couverts par cette entente.

D) Si les employés régis par la présente convention ne sont pas qualifiés ou compétents pour accomplir les travaux d'entretien et de réparation ci-haut énumérés, ou si l'exécution de certains travaux nécessite de l'outillage que les employés n'utilisent pas normalement, l'employeur peut faire appel à de la main-d'oeuvre extérieur. Cependant, les employés qui n'ont pas les qualifications ou compétence requises pour l'exécution de ces travaux d'entretien, ne peuvent subir aucune sanction ou représaille de la part de l'employeur.

E) Dans tous les cas d'urgence temporaire, résultant de pannes électriques, électroniques ou autres, l'employeur pourra recourir à un système de soutient (back-up) et les données d'entrée et les données de sortie seront exécutées par les employés soumis à la présente entente pendant la période de telle urgence.

F) Seul le ruban perforé par les employés couverts par cette entente ainsi que la copie reçue par fils réguliers loués de la Presse Canadienne et Telbec sous forme de ruban perforé ou autrement s'il s'agit d'une évolution à ce système (autres que les écrits de personnes pour lesquels des frais supplémentaires doivent être payés parce que considérés comme spéciaux ou syndiqués) peuvent être utilisés.

Si l'une ou l'autre de ces agences discontinue ou diminue son service, l'employeur pourra la remplacer par une autre du même genre.

G) L'employeur s'engage à ne pas utiliser une ou des agences de presse (telle Presse Canadienne etc.) comme moyen d'acheminer à la photo-composition des textes provenant des journalistes de la salle de rédaction de l'employeur, sauf dans le cas d'événements spéciaux.

7.02 SOUS-CONTRAT

L'employeur consent, pour la durée de la présente convention, à ne faire aucune autre convention verbale ou écrite avec une autre personne ou une autre firme, pour l'exécution du travail assujetti à la juridiction contenue dans cette entente. Il est cependant convenu que l'employeur pourra maintenir la pratique actuellement suivie dans ce cas, pour les travaux d'imprimerie commerciale. En ce qui regarde les journaux, l'employeur continuera la pratique actuellement suivie concernant les bandes illustrées, les séparations de couleurs (process), la création et la réalisation de titres ou entêtes et les travaux pour lesquels il ne possède pas l'outillage nécessaire. Cette pratique ne devra cependant entraîner aucune mise à pied d'employés réguliers.

7.03 TRAVAIL ET MATERIEL RECU DE L'EXTERIEUR

Les travaux partiellement imprimés, préimprimés, encarts, que l'employeur peut manipuler, utiliser, traiter et distribuer dans le cours normal de ses affaires, ainsi que les matrices, vignettes, flans, repros, films, originaux ou caractères fournis à l'employeur ou achetés par lui pour publication ou impression pourront être utilisés. Cette pratique ne pourra cependant entraîner aucune mise à pied d'employés réguliers, sauf en cas d'urgence tels incendie, inondation, explosion o autres désastres.

7.04 ANNONCES CLASSEES ET AVIS DE DECES

Il est entendu que les employés de bureau peuvent préparer les données d'entrée servant pour l'opération du système O.C.R. pour les annonces classées ou les avis de décès. Ils peuvent également opérer tout V.D.T. (video Display Terminal) ou systèmes semblables utilisés pour les annonces classées ou les avis de décès.

Cependant, tous traitements (input ou output) des données pour l'O.C.R. (Optical Character Reader), ainsi que les traitements des données de sortie (output) pour V.D.T. (Video Display Terminal) ou systèmes semblables seront effectués par les membres du syndicat.

7.05 PUBLICATIONS DE L'EMPLOYEUR

Il est convenu que les conditions suivantes s'appliqueront lorsque l'employeur utilisera des consoles à affichage visuel (V.D.T.) pour le service de rédaction:

1) tout journaliste pourra lui-même entrer en mémoire à l'aide du V.D.T., son propre texte, qu'il se soit inspiré d'agence de presse ou non;

2) les textes provenant des agences de presse pourront également entrer directement en mémoire;

3) tous les autres textes rédactionnels devront être entrés en mémoire par des employés du service de la composition, que ces textes soient remis par écrit ou reçus par téléphone, bandes magnétiques ou autrement;

4) tout texte rédactionnel entré en mémoire peut être rappelé par les préposés aux pupitres pour fins d'édition complète des journaux, soit révision et correction de textes, confection des titres et plan de mise en page;

5) le syndicat pourra vérifier l'application de sa juridiction de travail, relativement à l'utilisation du système V.D.T..

7.06 TRAVAUX VENANT DE L'EXTERIEUR

Il est entendu que l'employeur, après en avoir avisé le syndicat, peut offrir à tout client (propriétaire de journal ainsi que les clients de l'imprimerie commerciale) l'usage de son ordinateur, c'est-à-dire entrer en mémoire tout ou partie d'un travail qu'il voudra faire imprimer chez l'employeur.

7.07 NOUVELLES FONCTIONS

Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'abolir de créer des fonctions et des classifications d'ouvrages; de transformer et de changer la machinerie et les procédés de production. Cependant, une telle pratique ne devra pas entraîner aucune mise à pied d'employés réguliers.

SECTION 8 COOPERATION

8.01 COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

A) Un comité conjoint des relations de travail, composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur, sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes.

B) Ce comité a pour objet de discuter toute question relative à l'application de la convention collective. De consentement mutuel, ce comité étudie d'autres sujets intéressant les employés.

C) Ce comité se réunit une fois par mois à une date fixée à l'avance par les deux (2) parties. Dans des circonstances spéciales, le comité peut se réunir à toute autre date du consentement des deux (2) parties.

D) Occasionnellement, l'employeur ou le syndicat peut inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilité à conseiller l'une ou l'autre des parties. L'employeur et le syndicat en sont avisés par écrit à l'avance.

8.02 COMITE DE SECURITE ET SANTE

A) Un comité de sécurité et santé, composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la signature des présentes. Les noms des représentants du comité seront réciproquement communiqués par écrit dans ce délai.

B) Le comité se réunit au moins une fois par mois pour l'exécution de ses fonctions.

C) Les tâches du comité sont:

1) de veiller à l'observation des lois et règlements gouvernementaux concernant la sécurité et la santé des travailleurs et de toutes autres règles de sécurité de l'établissement;

2) d'analyser les causes de tout accident ou maladie industrielle et faire rapport à l'employeur et au syndicat;

3) de discuter des moyens de prévenir les accidents et les maladies industrielles;

4) de tenir un procès-verbal des réunions;

5) le comité pourra organiser une inspection des lieux par des inspecteurs des gouvernements, fédéral, provincial ou municipal s'il le juge à propos; de plus, les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci seront écrites et transmises au syndicat et à l'employeur.

8.03 ENTRETIEN DES LOCAUX

L'employeur s'engage à maintenir les ateliers propres, bien éclairés, bien aérés et bien chauffés. Les employés, de leur côté, doivent apporter toute leur collaboration afin de maintenir lesdits ateliers, la cafétéria, les toilettes et autres locaux ainsi que l'outillage, l'équipement et tout autre objet qui s'y trouvent, en état d'ordre et de propreté.

SECTION 9 EMBAUCHE DU PERSONNEL:

9.01 DEMANDE DE PERSONNEL

L'employeur doit, lorsqu'il a besoin de substituts ou d'extra, utiliser la liste des substituts qui apparaît à l'annexe "F" de la présente convention en respectant la priorité qui y est indiquée, en autant qu'il y ait des employés disponibles et en mesure d'effectuer le travail requis.

9.02 EMBAUCHE D'UN COMPAGNON

Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouveau compagnon pour combler un emploi régulier, l'employeur s'adresse par écrit au syndicat. Si le syndicat fait défaut de fournir, dans les trois (3) jours, le compagnon qualifié requis, l'employeur peut alors embaucher tel compagnon d'autres sources.

9.03 PERIODE DE PROBATION

A) Tout compagnon embauché pour devenir employé régulier est sujet à une période de probation d'un (1) mois. Sans restreindre les dispositions de la section 11 de la convention, un apprenti est sujet à une période de probation de deux (2) mois. Tout autre employé, embauché pour devenir employé régulier, mais qui n'a pas à être soumis à une période d'apprentissage en raison de la nature de ses fonctions, est sujet à une période de probation de deux (2) mois consécutifs. Cette période de probation débute à compter de la dernière date d'embauche au service de l'employeur.

B) Pendant cette période de probation, l'employé bénéficie de toutes les dispositions de la convention qui le concerne, sauf qu'il est sujet à congédiement sans pouvoir recourir à la procédure de grief.

C) Un employé apparaissant sur la liste des substituts et ayant complété sa période de probation lors de sa mise à pied, ne sera pas assujetti à une nouvelle période de probation s'il est réembauché dans sa classification de travail.

9.04 SUBSTITUT ET EXTRA

A) Le substitut ou l'extra requis de travailler à la demande de l'employeur, reçoit le salaire qui se rattache à son statut. Ce salaire est prévu à l'article 30.00 de la convention collective. Toutefois, un tel substitut ou un tel extra devra avoir été jugé compétent par le contremaître.

B) Ce substitut ou cet extra a droit à une prime de $5.00 pour chaque jour de travail. Cette prime remplace et englobe tous les avantages sociaux, tels que, mais non limitativement, les congés fériés, les congés familiaux, les congés spéciaux, les bénéfices de prévoyance collective, etc.. Cette prime est ajoutée à la paie de l'employé concerné.

En outre, ledit substitut ou extra, reçoit, avant le début de ses vacances, une indemnité afférente correspondant à 4% du salaire brut qu'il a gagné durant l'année de référence. L'année de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

C) Le substitut qui remplace un autre compagnon, à la réquisition de ce dernier, reçoit le même salaire que le compagnon qu'il remplace, sans aucun autre bénéfice. Il n'a aucunement droit à la prime et à l'indemnité susmentionnées.

9.05 SUBSTITUTS ET EXTRA SPECIAUX

A) L'employeur convient, au cours de la durée de la convention, de ne recourir aux services des substituts ou extra spéciaux uniquement lorsqu'il n'y aura plus, sur la liste des substituts, d'employé disponible et en mesure d'effectuer le travail requis.

B) Les substituts ou extras spéciaux ne sont assujettis à la convention collective qu'en ce qui concerne les salaires et les primes. Toutefois, l'employeur, pour fins salariales, reconnaît les années de service des employés concernés. Pour les fins du calcul d'une année de service, mille neuf cent cinquante (1,950) heures travaillées donnent droit à la reconnaissance d'une année de service.

C) Une liste de substituts spéciaux apparaît à l'annexe "G" de la présente convention; de plus, l'employeur pourra compléter cette liste jusqu'à concurrence du nombre de postes indiqué pour chacune des classifications.

D) En outre, l'employeur, chaque fois qu'il y aura départ d'un substitut apparaissant sur la liste en annexe "G", pourra augmenter d'une unité le nombre de substituts ou d'extra spéciaux autorisés dans cette classification.

E) Le substitut ou extra spécial a droit à une prime de $5.00 pour chaque jour de travail. Cette prime remplace et englobe tous les avantages sociaux, tels que, mais non limitativement, les congés fériés, les congés familiaux, les congés spéciaux, les bénéfices de prévoyance collective, etc.. Cette prime est ajoutée à la paie de l'employé concerné.

F) De plus, cet employé reçoit, avant le début de ses vacances, une indemnité afférente correspondant à 4% du salaire brut qu'il a gagné durant l'année de référence. L'année de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

9.06 CONGE SANS SOLDE

Un compagnon ne peut utiliser un congé sans solde pour aller travailler dans son métier pour un autre employeur.

9.07 Tous les substituts doivent assurer une certaine disponibilité en communiquant hebdomadairement au délégué ou au contremaître les jours où il leur est impossible de travailler. Il n'est pas permis à un substitut ou à un employé régulier d'exercer son métier pour un autre employeur.

SECTION 10 — GREVE ET LOCK-OUT

10.01 — TRAVAIL ANTI-GREVE

Le syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail reçu de ou destiné à un employeur où est en cours une grève légale ou un lock-out, si les employés de cet employeur sont membres du Syndicat ou d'une autre succursale du syndicat des Publications et Communications Québécoises, section locale 302.

Il est cependant convenu que toute commande, acceptée par l'employeur avant la réception ou dans les trois (3) jours suivant la réception d'un avis écrit provenant du syndicat informant l'employeur d'une telle grève ou lock-out chez cet employeur, doit être exécutée ou complétée comme prévue.

10.02 — LIGNE DE PIQUETAGE

Aucun employé, ni le syndicat, ne peut subir quelque mesure disciplinaire, de la part de l'employeur, pour avoir refusé de franchir une ligne de piquetage. Dans un tel cas, l'employeur ne sera cependant pas obligé de payer le salaire des employés.

Réciproquement, l'employeur n'est pas obligé de faire travailler ni de payer un employé lors d'une grève d'autres salariés.

SECTION 11 APPRENTIS

11.01 SALAIRE ET PRIME

L'échelle minimum de salaire pour les apprentis ainsi que les primes apparaissent à la section 30 de la présente convention.

11.02 COMITE

Un comité conjoint d'apprentissage est formé, composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat. Toutes les stipulations de la convention touchant les apprentis seront assujetties aux directives de ce comité qui assume le contrôle des apprentis et est investi des pouvoirs et de l'autorité lui permettant d'interpréter et de mettre en vigueur toutes les conditions comprises dans ces stipulations.

11.03 DUREE DE L'APPRENTISSAGE

A) Les apprentis sont enregistrés auprès du syndicat et doivent compléter un apprentissage de quatre (4) ans et avoir réussi les examens théoriques et pratiques déterminés par le comité d'apprentissage. Cet apprentissage ne doit en aucun cas dépasser quatre (4) ans à moins d'une entente entre les parties;

B) Le comité conjoint d'apprentissage peut recommander le renvoi en tout temps durant la période d'apprentissage, d'un apprenti qui ne démontre pas les aptitudes voulues et/ou qui ne manifeste pas suffisamment d'intérêt à son travail.

11.04 ADMISSION

Sujet à l'article 9.03 avant le soixantième jour suivant la date d'embauche d'un candidat à l'apprentissage, le comité conjoint d'apprentissage doit recommander l'adhésion de l'apprenti au syndicat ou mettre fin à son apprentissage. Si ledit comité recommande l'adhésion d'un apprenti comme membre apprenti du syndicat, cet employé est admis à ce titre.

11.05 PROTECTION

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

11.06 SURVEILLANT

Le directeur de la production et les contremaîtres doivent voir à ce que les apprentis aient toute l'opportunité d'apprendre leur métier conformément aux normes établies par le comité d'apprentissage. Lorsqu'un apprenti a terminé une phase du programme d'apprentissage et qu'il a réussi les examens semestriels prévus dans le programme de formation, il doit être transféré une autre phase du programme afin de lui permettre d'apprendre toutes les phases du métier.

11.07 NORMES D'APPRENTISSAGE

Le comité conjoint d'apprentissage doit établir un programme de formation pour les apprentis. Ce programm comprend une formation approfondie sous la direction de compagnons dans toutes les phases de la juridiction du syndicat. Le comité conjoint d'apprentissage a l'autorité de varier les programmes de formation de façon à faire face aux problèmes soulevés par la diversité de l'équipement et a l'autorité de transférer temporairement les apprentis d'une phase à une autre, afin de satisfaire aux exigences d'une formation aussi complète que possible, en tenant compte des capacités des apprentis. Le comité doit cependant éviter de créer un surplus de personnel dans une classification donnée.

11.08 EMBAUCHE

S'il y a embauche de nouveaux apprentis, le choix du ou des candidats se fera par l'employeur qui doit tenir compte des exigences d'embauchage déterminées par le comité d'apprentissage.

11.09 MISE A PIED

Dans tous les cas de mise à pied, la priorité est le facteur primordial, peu importe que l'employé soit compagnon ou apprenti.

11.10 COURS

Un apprenti qui suit des cours autorisés par le comité conjoint d'apprentissage pendant les heures de travail ne subit pas de perte de salaire et n'est pas tenu de remettre des heures à l'employeur.

11.11 CALCUL DE L'APPRENTISSAGE

A) Lors du rappel au travail d'un apprenti précédemment mis à pied pour une période n'excédant pas soixante (60) jours, l'apprenti concerné continue son apprentissage comme s'il n'avait pas quitté son emploi et reprend son travail au taux de salaire qu'il aurait s'il avait continué sans interruption de travail.

B) Lors du rappel au travail d'un apprenti précédemment mis à pied pour une période excédant soixante (60) jours, l'apprenti concerné continue son apprentissage en tenant compte de la période d'apprentissage effectué avant sa mise à pied. Il reprend son travail au taux de salaire correspondant.

11.12 EMBAUCHE D'APPRENTI

L'employeur ne pourra embaucher d'apprenti tant qu'il y aura, sur la liste en annexe "F", des substituts disponibles et en mesure d'effectuer le travail requis.

SECTION 12 ANCIENNETE ET PRIORITE

12.01 ANCIENNETE

L'ancienneté n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfices marginaux prévus à la convention.

12.02 ACCUMULATION

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

a) les vacances annuelles;
b) les congés fériés;
c) les congés familiaux et spéciaux;
d) les absences autorisées par l'employeur;
e) les congés de maternité;
f) absences pour cause de maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois;
g) les absences pour cause de maladie industrielle ou accident de travail;
h) absences syndicales
i) congé sans solde n'excédant pas 90 jours;

12.02 2) De même, l'employé dont le nom apparaît sur la liste des substituts à l'annexe "F" et celui qui opte pour ce statut suite à une mise à pied continue d'accumuler de l'ancienneté sujet à ce qui est prévu à 12.03 (d).

12.03 PERTE

L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;
b) lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale;
c) lorsqu'un employé est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de vingt (20) jours de l'avis de rappel. L'avis est fait par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employ avec copie au syndicat;
d) lorsqu'un employé, dont il est question a l'article 12.02 (2) est rayé de la liste des substituts.
e) lorsqu'un employé est absent du travail pendant trois (3) jours consécutifs sans donner un avis préalable à l'employeur ou sans excuse raisonnable;
f) lorsqu'un employé accepte et reçoit paiement de l'indemnité prévue à l'article 18.00.

12.04 PRIORITE

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

1) A l'intérieur de la classification de travail du service de l'employé;

a- pour le choix de son horaire de travail parmi les grilles horaires disponibles lors de l'affichage;

b- pour le choix dans la cédule des vacances, ceci à l'intérieur de l'équipe où se situe l'employé;

c- dans le cas exclusif de mise à pied dans sa classification de travail, un employé travaillant dans ladite classification pourra alors se servir de la priorité générale du service où il travaille;

2) A l'intérieur du service:

a- pour la réclamation du travail dans une nouvelle classification ou une autre classification sous réserve de 12.05 b);

b- dans le cas de mise à pied et conformément à la disposition du paragraphe c) ci-haut.

12.05 CHANGEMENT DE SERVICE ET CLASSIFICATION

A) L'ancienneté et la priorité accumulées dans un service ne permettra pas à un employé de revendiquer un poste dans un autre service.

B) La priorité, lors du changement d'une classification à une autre, s'applique en tenant compte de la compétence de l'employé pour accomplir le travail à exécuter.

12.06 PRIORITES DES APPRENTIS

Pour le besoin des congés, le choix des vacances et le choix des équipes, les compagnons et les apprentis ont une priorité séparée. Dans ces cas, pour les apprentis faisant partie d'une même classification, c'est la priorité de service qui s'applique entre eux. Cependant, dans le choix de leurs heures de travail, les apprentis devront se conformer aux programmes établis par le comité d'apprentissage. Toutefois, au service des presses, la priorité des apprentis n'est pas séparée de celle des compagnons pour le choix des vacances.

12.07 PERTE DE PRIORITE

Lorsqu'un employé perd son ancienneté, il perd également sa priorité.

12.08 LISTE

Les parties conviennent que l'annexe "C" de la présente convention collective constitue à la date de la signature de cette convention, la liste d'ancienneté et de priorité des employés. Cette liste est mise à jour par l'employeur à la date anniversaire de la signature de cette convention.

SECTION 13 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

13.01 DEFINITION

a) Pour les fins de la présente convention, un changement technologique signifie: toute installation d'équipement automatique ou électronique ou de machinerie nouvelle ou d'appareils nouveaux devant être utilisés pour l'exécution de travaux relevant de la juridiction du syndicat, et tout changement de procédés d'opération qui sont susceptibles de modifier substantiellement les procédés de travail et d'entraîner du recyclage et/ou du reclassement.

b) L'utilisation de tout V.D.T. par les employés de bureau et les journalistes sera considérée comme un changement technologique.

13.02 PROCEDURE GENERALE DANS LE CAS DE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

L'employeur, lorsqu'il devra procéder à des changements technologiques s'engage à suivre la procédure suivante:

A) L'employeur avise par écrit le syndicat quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance de tout changement technologique;

B) Le comité conjoint se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les employés impliqués et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes conditions de travail en découlant;

C) A cet effet, un comité de formation professionnelle sera formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat.

D) Dans les trente (30) jours suivant l'avis mentionné à l'alinéa A), les employés peuvent décider de quitter volontairement l'entreprise et de se prévaloir de l'indemnité prévue à la section 18, le tout sous réserve cependant du nombre de postes que l'employeur veut faire disparaître.

E) L'employé qui décide d'accepter l'indemnité, renonce à tous ses droits d'ancienneté et de priorité, ce qui entraîne par le fait même la rupture de tous ses liens avec l'employeur. Cependant, cet employé peut, s'il le désire, être placé sur la liste des substituts spéciaux.

13.03 SECURITE D'EMPLOI

Sujet aux autres dispositions de la convention, pendant sa durée, l'employeur ne fera aucune mise à pied d'employés réguliers en raison de changement technologique.

SECTION 14 RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT

14.01 DEFINITION

A) RECYCLAGE

Formation professionnelle complémentaire dispensée au employés réguliers afin de leur permettre de s'adapte l'évolution technologique de leur secteur d'activités de se réorienter dans d'autres sphères d'activités.

B) PERFECTIONNEMENT

Tout cours ou programme d'étude connexe au travail d'u employé régulier ou pouvant lui permettre d'élargir se connaissances ou ses capacités en relation avec son métier.

14.02 PRIORITE

Parmi les employés sujets au recyclage, la priorité de service s'applique.

14.03 COURS

A) RECYCLAGE

L'employeur paie tous les frais de formation normalemen occasionnés par le recyclage des employés réguliers affectés par des changements technologiques.

B) PERFECTIONNEMENT

Lorsque l'employeur accepte le perfectionnement d'un employé, il paie les frais d'inscription de ce cours.

14.04 SURVEILLANCE

L'employeur par l'entremise de ses contremaîtres, surveille la bonne marche du programme de recyclage ainsi que la progression du rendement des employés qui se recyclent et en fait rapport, sur demande, au comité de formation professionnelle.

14.05 ABSENCE DE RECYCLAGE

L'employé qui n'a pas la possibilité de se recycler en raison de son manque de priorité ou dont le recyclage serait un échec est sujet au reclassement.

SECTION 15 RECLASSEMENT

15.01 COMITE

A) Un comité de reclassement est constitué à la demande de l'une ou l'autre des parties lorsque des employés réguliers affectés par des changements technologiques sont susceptibles d'être reclassés à l'intérieur de l'entreprise.

B) Le comité de reclassement est composé des membres du comité de formation professionnelle et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de représentants du Gouvernement du Canada et du Gouvernement du Québec.

15.02 FRAIS

Les frais du comité de reclassement sont payés par l'employeur.

15.03 MANDAT

Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés réguliers à l'intérieur de l'entreprise et à les conseiller.

15.04 SALAIRE

A) L'employé régulier reclassé dans un nouvel emploi à l'intérieur de l'entreprise reçoit le salaire de son nouvel emploi.

B) Cependant, le salaire de l'employé régulier reclassé ne peut être inférieur au salaire qu'il recevait avant le reclassement.

15.05 REFUS OU ECHEC

L'employé qui refuse de se recycler, de se reclasser ou d'occuper un emploi vacant ou dont le reclassement serait un échec, peut être mis à pied par l'employeur et reçoit alors l'indemnité prévue à l'article 18.01

SECTION 16 MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 CONVOCATION

Lorsque l'employeur convoque un employé pour des raisons disciplinaires, il doit aussi convoquer le délégué syndical ou son remplaçant.

16.02 AVIS ECRIT

L'employeur informe par écrit l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoie 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 ne s'y oppose. Pour les besoins de cet article un avertissement constitue une mesure disciplinaire.

16.03 DOSSIER

A) Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque douze (12) mois se sont écoulés pourvu qu'un manquement similaire n'ait pas eu lieu pendant ladite période de douze (12) mois.

B) Un employé peut, sur demande, consulter son dossier auprès du contremaître.

16.04 CONGEDIEMENT

L'employeur peut congédier entre autres pour les raisons suivantes:

A) Pour incompétence:

B) Pour négligence dans l'exécution de ses fonctions et devoirs;

C) Pour infraction aux règlements d'atelier qui doivent être affichés bien en vue et qui ne doivent aucunement restreindre les droits civiques des employés ou les droits qui leur sont accordés en vertu de l'acceptation des lois générales du syndicat dans la présente convention.

Un employé aura le droit de contester le bien fondé de l'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié.

SECTION 17 PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

17.01 Un grief est: toute mésentente, plainte, malentendu, litige, relatif à l'application, au champ d'application ou à la violation de la présente convention.

Un grief est également toute mésentente relative à toute condition de travail, d'emploi et de bien-être des salariés prévue dans la présente convention.

17.02 CONTENU DU GRIEF

A) Le grief doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et il doit être daté; il doit être signé par le délégué syndical ou son assistant.

B) Un grief peut être logé par tout salarié, groupe d'employés, ou par le syndicat.

17.03 Les griefs relatifs à des congédiements, mises à pied, ont préséance sur les autres griefs.

17.04 Avant de soumettre un grief par écrit, un ou des employé(s) accompagné(s) d'un représentant syndical peut (peuvent) en discuter avec le Directeur de la production.

17.05 Dans le cas d'un grief portant sur le congédiement d'un ou plusieurs employé(s), les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief, sont maintenues aussi longtemps que l'employeur et le syndicat n'en sont pas venus à un accord, ou à défaut d'accord, aussi longtemps que la sentence arbitrale n'a pas été rendue. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un employé qui a déjà été suspendu à deux (2) reprises pour la ou les même(s) raison(s) pendant les derniers douze (12) mois ou dans le cas de tout acte criminel.

17.06 A) Tout grief individuel est soumis par écrit sur la formule prescrite, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociations. Le grief est signé par l'intéressé lui-même et par un représentant syndical.

B) Tout grief collectif est soumis par écrit, sur la formule prescrite, au supérieur immédiat ou à un représentant de l'employeur. Le grief collectif est signé par le délégué ou par son assistant. Un grief collectif est un grief qui concerne un groupe d'employés ou tous les employés.

C) S'il s'agit d'un grief que le Syndicat veut lui-même présenter à l'employeur, tel grief est soumis par écrit sur la formule prescrite, à un représentant de l'employeur. Ce grief est signé par le délégué syndical ou son assistant.

17.07 a) L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas.

b) Toute erreur d'écriture ou de calcul ou quelque autre erreur matérielle entachant le rédaction du grief n'entraîne pas la nullité, ni le rejet.

17.08 ETAPES ET DELAIS

A) Un grief, sous peine de nullité, doit être soumis par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'événement qui lui a donné naissance ou dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de la connaissance acquise de tel événement par le ou les employé(s) intéressé(s) ou par le syndicat, mais dans un délai n'excédant pas trois (3) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

B) Le comité conjoint doit se réunir dans les dix (10) jours de la réception du grief par l'employeur et essayer d'en arriver à un règlement.

C) A défaut de règlement ou de solution, l'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours de la présentation du grief au comité conjoint.

17.09 ARBITRAGE

L'arbitrage est soumis à un arbitre unique choisi par les parties dans les dix (10) jours de l'avis mentionné à l'article précédent. A défaut par les parties de s'entendre sur la nomination d'un arbitre dans ce délai, l'une ou l'autre peut s'adresser au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, conformément au Code du travail, pour la nomination d'un arbitre.

17.10 REGLEMENT

Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de griefs, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le ou les employé(s) en cause ainsi que l'employeur et le syndicat. Un tel règlement constitue un cas d'espèce et ne peut être invoqué par la suite comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

17.11 JURIDICTION DE L'ARBITRE

L'arbitre a le pouvoir de convoquer les parties et de décider des griefs qui lui sont soumis selon les termes de la présente convention. Cependant, il ne peut pas modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni l'amender. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut maintenir la décision de l'employeur, la renverser ou y substituer la mesure disciplinaire qu'il juge appropriée. Il a aussi le pouvoir de déterminer, le cas échéant, le montant de la compensation pour dommages à laquelle un salarié peut avoir droit.

17.12 SENTENCE

La sentence arbitrale est finale et lie l'employeur, le syndicat et l'employé en cause. Elle doit normalement être rendue dans les trente (30) jours suivant l'audition.

17.13 DELAIS

Les délais prévus aux articles 17.08 et 17.09 sont de rigueur; ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit entre l'employeur et le syndicat.

17.14 HONORAIRES

Les déboursés et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat.

SECTION 18 CESSATION D'EMPLOI ET INDEMNITE

18.01 MISES A PIED

Tout employé régulier à l'emploi de l'employeur mis à pied suite à une réduction du personnel, a droit a une indemnité de séparation équivalente a trois (3) semaines de salaire régulier pour chaque année de service et une fraction de cette indemnité correspondant à toute fraction additionnelle d'années de service, au taux payé au moment de sa mise à pied. Cette indemnité ne devra pas cependant excéder un maximum de vingt- sept (27) semaines.

18.02 PAIEMENT DE L'INDEMNITE

L'indemnité prévue à l'article 18.01 est payée à l'employé régulier concerné, au choix de ce dernier, selon l'une ou l'autre des modalités ci-après prévues:

A) Un employé peut, dans les trente (30) jours de sa mise à pied, choisir de se faire payer son indemnité en un paiement unique, ou s'il le préfère, en allocations hebdomadaires consécutives, correspondant chacune à une semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordé. Dans le cas de paiement d'allocations hebdomadaires, la première desdites semaines est payée une semaine après la décision de l'employé et ainsi de suite jusqu'au complet paiement des semaines accordées.

B) Nonobstant ce qui est prévu à l'alinéa précédent, un employé mis à pied peut choisir de demeurer sur la liste des substituts. Dans un tel cas, l'employé qui a choisi de demeurer sur cette liste, perd tout droit à une indemnité, à moins que la priorité qu'il détenait au moment où son nom a été inscrit sur la liste des substituts, soit modifiée par une ou d'autres mises à pied subséquente(s). Dans un tel cas, l'employé concerné aura trente (30) jours à compter de la date de cette modification pour informer l'employeur de sa décision d'accepter l'indemnité à laquelle il aurait eu droit lors de sa mise à pied. Il peut choisir l'une ou l'autre des modalités de paiement prévues à l'alinéa A);

18.03 PAIEMENT DES AVANTAGES

L'employé terminant son emploi ou mis à pied reçoit la rémunération de vacances et autres congés auxquels il peut avoir droit à la date de son départ et ce, une semaine après son départ.

18.04 CESSATION D'EMPLOI

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

B) La qualité du travail et la conduite de l'employé ne sont certifiées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu d'une loi fédérale ou provinciale et sauf lors des procédures de griefs et d'arbitrage.

18.05 SECURITE D'EMPLOI

L'employeur s'engage à ne pas procéder, au cours de la durée de la présente convention collective, à la mise à pied d'employés réguliers dont le nom apparaît sur la liste à l'annexe "C", sauf dans les cas suivants:

a) fermeture totale de l'entreprise;

b) fermeture totale du Quotidien ou du Progrès-Dimanche;

c) baisse dans le chiffre d'affaires qui met en danger la survie de l'entreprise;

d) lors des cas prévus à l'article 15.05.

e) lors de sinistres ou lors d'un lock-out ou d'une grève d'autres salariés;

Dans les cas mentionnés aux alinéas a), b) c) et d) du présent article, l'employeur donne un préavis d'un mois aux employés réguliers mis à pied. En outre, dans les cas mentionnés aux alinéas a), b) et c) du présent article, l'employeur, sur demande du syndicat, présente aux membres du comité conjoint les explications sur les raisons qui motivent sa décision.

Le syndicat, s'il n'est pas satisfait des explications données par l'employeur, peut, par grief, contester la ou les raison(s) invoquée(s) par ce dernier pour procéder à une ou des mise(s) à pied. Le syndicat pourra recourir à la procédure d'abritrage accélérée des griefs.

18.06 En cas de fermeture totale ou partielle de l'entreprise, l'employeur doit se conformer aux dispositions suivantes:

a) Donner aux salariés concernés et au Syndicat un avis écrit de deux (2) mois;

b) procéder avec le Syndicat à la formation d'un comité de recyclage conformément aux Lois provinciales et fédérales, s'il y a lieu;

c) verser au moment du départ des employés concernés l'indemnité complète prévue à l'article 18.00.

18.07 La semaine de travail des employés dont le nom apparaît sur la liste à l'annexe "C" doit être de trente-sept heures et demie (37½) au cours de la durée de la présente convention.

SECTION 19 DISPOSITIONS DIVERSES

19.01 TRANSFERT TEMPORAIRE

Le contremaître peut effectuer des transferts temporaires d'une classification à une autre à l'intérieur d'un service afin de rencontrer les besoins de la production. Les transferts ne seront ni permanents, ni discriminatoires. Un employé ainsi transféré ne peut être congédié pour incompétence en vertu de la présente disposition.

19.02 UNIFORMES

A) L'employeur fournit aux pressiers réguliers, quatre (4) uniformes (chemises et pantalons) au début de chaque année.

L'employeur maintiendra en service une laveuse et une sécheuse pour le lavage des uniformes des pressiers. Un règlement à cet effet sera édicté par l'employeur.

B) Un uniforme et une paire de bottes sécuritaires sont fournis au début de chaque année aux employés réguliers qui travaillent comme expéditeurs. Ces uniformes et bottes demeurent la propriété de l'employeur.

19.03 EFFECTIFS DES PRESSES

A) L'effectif, lorsque la presse rotative est en opération, sera de trois (3) pressiers minimum et de six (6) maximum, y compris l'assistant-contremaître et/ou le pressier en charge.

B) L'employeur, sauf dans les cas prévus à l'article 18.05, s'engage à maintenir pendant la durée de la convention collective, un total de sept (7) postes réguliers, y compris l'assistant-contremaître et/ou le pressier en charge. Cependant, l'employeur ne sera pas tenu d'effectuer de remplacement lorsqu'il y aura absence pour l'une quelconque des raisons prévues à la convention collective.

C) Nonobstant ce qui est prévu aux alinéas précédents, le directeur de la production, par l'entremise de l'assistant-contremaître ou du pressier en charge pourra, selon les besoins des opérations, dépasser le maximum prévu ou effectuer un remplacement, même s'il n'y est pas tenu. Il est bien entendu que dans de tels cas, l'assistant-contremaître ou le pressier en charge agit selon les directives qui lui ont été données à ce sujet par le directeur de la production ou son remplaçant.

D) Si l'employeur requiert les services d'un pressier pour effectuer des travaux de ville lors de l'impression du journal (presses rotatives en opération), il devra procéder à son remplacement sur l'équipe de presses.

19.04 DEPART DES PRESSES

Il est convenu cependant que le départ et l'opération de la rotative ne peuvent en aucun temps être retardés dans le cas d'une absence d'un employé au moment du départ des presses.

SECTION 20 SERVICES ET CLASSIFICATIONS

20.01 Les tâches prévues à la présente section pour chacun des services ne peuvent en aucune façon restreindre la polyvalence d'un employé à être établie suivant les dispositions de la présente convention collective à l'intérieur du service où l'employé est affecté. Les divers services visés par la convention de même que les classifications de travail à l'intérieur de ces services sont les suivants:

20.02 SERVICE DE PHOTOCOMPOSITION

Typographe

Employé préposé aux diverses fonctions de la photocomposition à partir du marquage de la copie jusqu'à la préparation complète de la plaque pour les presses y compris le travail artistique quel qu'il soit comprenant la création. Il voit également à l'entretien, à la calibration et aux réparations de l'équipement et des machineries nécessaires à son travail.

20.03 SERVICE DES PRESSES

1- Pressier

Employé préposé à l'opération de toutes presses de leur équipement et accessoires jusqu'à la sortie du convoyeur quel que soit le procédé d'impression. Il s'occupe aussi du classement des plaques. Il travaille également au brûlage et au développement des plaques, lorsqu'il n'y a pas de typographe qualifié. Il voit également à l'entretien et aux réparations de l'équipement et des machineries nécessaires à son travail, voit à la calibration des pressions, à l'ajustement mécanique des unités de la presse, de la plieuse et des convoyeurs.

20.04 SERVICE DE L'EXPEDITION ET RELIURE

1- Expéditeur

Employé préposé à la réception et à la distribution des marchandises incluant les rouleaux de papier et les réservoirs d'encre; à l'opération (à l'exclusion de l'alimentation) de tout équipement et machinerie des départements de l'expédition; à tout travail à partir du convoyeur des presses jusqu'à la remise du produit fini à la sortie de l'entrepôt.

Il voit également à l'entretien et aux réparations de l'équipement et des machineries nécessaires à son travail.

2- Relieur 1

Employé préposé à la réception de la marchandise et à divers travaux faits à partir du couteau à papier jusqu'à la remise du produit fini à la sortie de l'entrepôt, y compris la préparation du mémoire de livraison. En l'absence de l'opérateur du couteau, l'employeur pourra demander à un employé du service des presses de travailler à l'opération du couteau à papier.

Le relieur voit également à l'entretien et aux réparations de l'équipement et des machineries nécessaires à son travail.

20.05 SERVICE DE TRANSCRIPTION

Dactylo correcteur(trice) d'épreuves

Employé dont le travail consiste à l'opération de V.D.T., à la dactylographie ou à la transcription de la matière à lire, de la nouvelle, de la matière publicitaire, des annonces classées (sous réserve de l'article 7.05 de la convention). Il voit également au marquage, au traitement et développement de tout texte et à la composition des annonces commerciales. De plus, cet employé peut faire la correction de tous les textes traités.

Cependant, il est convenu que cet employé ne pourra opérer tout terminal (tel le linoscreen ou tout appareil similaire) de mise en page que l'employeur pourrait acquérir pendant la durée de la présente convention.

20.06 DISPOSITIONS GENERALES

1- Si les employés régis par la présente convention ne sont pas qualifiés ou compétents pour accomplir les travaux d'entretien et de réparation ci-haut énumérés, ou si l'exécution de certains travaux nécessite de l'outillage que les employés n'utilisent pas normalement, l'employeur peut faire appel à de la main-d'oeuvre extérieur.

2- Lorsqu'un employé n'a plus de travail dans sa classification, il doit, à la demande de l'employeur, exécuter tout autre travail dans son service. L'employé ayant le moins de priorité dans sa classification est d'abord transféré dans une autre classification. Les réceptionnaires-expéditeurs n'ayant pas de travail peuvent faire tout autre travail que celui de leur classification.

3- Une rotation périodique des compagnons aura lieu à l'intérieur de leur classification respective de manière à ce qu'ils puissent exécuter tout le travail de leur classification.

SECTION 21 SEMAINE DE TRAVAIL

21.01 SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

A) La semaine régulière de travail pour tous les employés réguliers est de trente-sept heures et demie (37½) de travail réparties en cinq (5) périodes de sept heures et demie (7½) de travail.

B) Le travail de jour se situe entre 07:00 heures et 18:00 heures.

C) Le travail de nuit se situe entre 18:00 heures et 07:00 heures le lendemain.

D) Le travail de chevauchement est celui dont les heures de travail chevauchent sur le travail de jour et sur le travail de nuit.

E) Pour les fins de la présente convention, la semaine régulière de travail commence le dimanche à 12:01 heures et se termine le dimanche suivant à 12:00 heures.

21.02 PERIODE DE REPAS

Aucun employé ne devra avoir moins d'une demi-heure ou plus d'une heure et demie pour son repas. Les heures de repas sont fixées par le contremaître entre la troisième et la cinquième heure après le commencement du travail de chaque équipe. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas aux pressiers et aux expéditeurs travaillant sur l'équipe de nuit et l'équipe de chevauchement.

21.03 UNITE COMPLETE

Un employé régulier qui se rend au travail à l'heure fixée sur la cédule de travail ne doit pas être employé pour moins d'une unité complète de travail, excepté s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande.

21.04 REMPLACEMENT

Quand un employé régulier ne se rapporte pas au début de sa période de travail sans avoir justifié son retard au préalable, sauf en cas de force majeure, le contremaître peut le remplacer et l'employé perd sa journée.

21.05 MODIFICATIONS

La grille des heures de travail est affichée dans l'atelier. Le directeur de la production ou son remplaçant peut changer cette grille en avisant le délégué syndical, par écrit, quatorze (14) jours à l'avance. Toutefois, dans le cas hors du contrôle de l'employeur, l'avis ne sera que de trois (3) jours. Les employés doivent faire connaître leur choix d'horaire dans les sept (7) jours suivant l'avis initial, pour prendre effet sept (7) jours plus tard. Cette modification devra être maintenue pendant une période de trente (30) jours, à moins d'entente entre les parties. Ce changement ne pourra prendre effet qu'au commencement de la semaine travail.

21.06 CONGES HEBDOMADAIRES

Tout employé régulier bénéficie de deux (2) jours consécutifs de congé.

21.07 PERIODE DE REPOS

Les employés, sauf les pressiers et les expéditeurs, bénéficient de deux (2) périodes de repos payées par jour soit quinze (15) minutes durant la première moitié de l'unité de travail et quinze (15) minutes durant la deuxième moitié de l'unité de travail.

Les employés travaillant sur l'équipe de jour aux services des presses et de l'expédition bénéficient d'une période de dix (10) minutes avant le repas et de vingt (20) minutes avant la fin de l'unité de travail pour se laver.

Les employés travaillant sur l'équipe de nuit et sur l'équipe de chevauchement aux services des presses et de l'expédition bénéficient d'une période de trente (30) minutes avant la fin de l'unité de travail pour se laver.

SECTION 22 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

22.01 TAUX SUPPLEMENTAIRE

A) Le temps supplémentaire se définit comme tout temps travaillé à la demande de l'employeur avant ou après les heures régulières de travail ou lors d'un jour de congé de l'employé. Ce temps est rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé pour les trois (3) premières heures au cours d'une même journée et au taux double pour les heures additionnelles.

B) Les dispositions concernant le temps supplémentaire s'appliquent aux substituts ou extras spéciaux ou non, après trente-sept heures et demie (37½) de travail au cours d'une semaine.

22.02 REPARTITION

A) L'employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.

B) Le délégué syndical établit un système ayant pour objectif d'assurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire à l'intérieur de chacun des services.

22.03 URGENCE

A) Dans les cas d'urgence, hors du contrôle de l'employeur, lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître doit demander au délégué syndical ou à son remplaçant, 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, tel qu'établi à la clause (22.01). Si dans un tel cas il n'y a pas suffisamment d'employés pour faire le travail exigé, le délégué syndical, à la demande du contremaître, doit obliger le ou les employé(s) compétent(s) requis à travailler en temps supplémentaire; il les appointera dans l'ordre inverse de la priorité.

B) En outre, lorsque l'employeur prévoit avoir des difficultés à terminer le journal à l'heure de tombée prévue, le contremaître avise le délégué syndical ou son remplaçant de demander à une partie ou à la totalité des employés de rester au travail à la fin de la période normale pour terminer le journal. Si dans un tel cas, il n'y a pas suffisamment d'employés qui acceptent sur une base volontaire, le délégué syndical ou son remplaçant doit obliger le ou les employés requis à travailler en temps supplémentaire; il les appointera dans l'ordre inverse de la priorité. Dans de tels cas, le temps travaillé après la période normale sera payé au taux du temps supplémentaire.

22.04 CONGES FERIES

Tout travail exécuté un jour de congé férié conformément à la section 23 est payé au taux double du salaire régulier en plus de la reprise de son congé à une date convenue entre l'employé et l'employeur dans les trente (30) jours qui précèdent ou suivent ce jour férié et payé; à défaut d'entente, l'employeur paye ce congé.

22.05 MINIMUM DE TEMPS

Un employé ne peut être appelé au travail un jour de congé hebdomadaire ou un jour de congé férié et payé pour moins d'une demi-unité de travail.

22.06 PERIODE DE REPOS

Un employé demandé pour faire du temps supplémentaire pendant trois (3) heures ou plus, dans une même journée, avant ou après sa journée régulière de travail, bénéficie de trente (30) minutes de repos payées à taux simple avant ou après sa journée régulière de travail selon le cas.

22.07 TRAVAIL DURANT LE REPAS

Tout employé travaillant à la demande de l'employeur pendant sa période de repas est payé à taux double de son salaire régulier et le temps du repas est reporté à l'intérieur de sa période normale de travail.

22.08 RAPPEL AU TRAVAIL

Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail à taux supplémentaire.

22.09 REMPLACEMENT DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire est payé en argent ou remplacé en temps, au choix du salarié. Celui-ci ne peut cependant accumuler plus de cinq (5) jours de congé à même son temps supplémentaire. Ce congé est pris à une date déterminée après entente entre le contremaître et l'employé. S'il ne peut y avoir entente entre les deux, quant au choix de la date, le temps supplémentaire est alors payé en argent par l'employeur.

SECTION 23 CONGES FERIES

23.01 ENUMERATION ET CONDITIONS

A) Les jours de fêtes suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'employeur et le syndicat s'il y a lieu, sont chômés et payés par l'employeur:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le lundi de Pâques;
- La Fête de Dollard;
- La St-Jean-Baptiste;
- Le Jour du Canada;
- La Fête du travail;
- L'Action de Grâces;
- Le Jour de Noël.

B) L'employé régulier ayant un an d'ancienneté ou plus au trente-et-un décembre d'une année, a droit à quatre (4) congés mobiles au cours de l'année suivante. Un seul congé mobile pouvant être pris par période de trois (3) mois. Cependant, après entente avec l'employeur, un employé peut prendre plus d'un congé mobile à l'intérieur d'une période de trois (3) mois.

L'employé désirant prendre un congé mobile, doit aviser l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. L'employeur ne pourra être tenu de laisser partir en congé plus de deux (2) employés à la fois par ordre de priorité.

C) L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de congé.

D) Si l'employé n'est plus au service de l'employeur lors de ce congé férié et payé, il devra lui rembourser le congé qu'il aura pris par anticipation.

23.02 JOURNEE APPLICABLE

A) Les jours fériés où il n'y a pas publication de journaux sont chômés de la façon suivante:

1- pour les équipes de jour et de nuit dont toutes les heures de travail se situent dans une même journée, le jour du congé;

2- pour les équipes de nuit dont les heures de travail chevauchent sur deux (2) jours, la période de travail dont le début précède la fête est considérée comme chômée;

3- pour les équipes de chevauchement dont les heures de travail débutent sur les heures de travail de l'équipe de nuit, le jour du congé;

4- pour les équipes de chevauchement dont les heures de travail débutent sur les heures de l'équipe de jour, la période de travail dont le début précède la fête est considérée comme chômée;

B) Les jours fériés où il y a publication de journaux sont chômés de la façon suivante:

1- les employés réguliers qui ne sont pas obligés de travailler prennent leur congé conformément au paragraphe A qui précède.

2- Les employés réguliers qui sont obligés de travailler prennent leur congé conformément à l'article 22.04 ou sont payés conformément à l'article 22.04.

23.03 CONGES DURANT UNE ABSENCE

L'employé a droit à la remise de son congé à une date convenue avec l'employeur, dans le cas où les congés fériés coïncident avec un jour de congé hebdomadaire ou les vacances de l'employé.

SECTION 24 CONGES FAMILIAUX

24.01 DECES

A) Dans le cas de décès, un employé a droit aux congés suivants:

1- Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants: sept (7) jours consécutifs à compter de la date du décès;

2- Lors du décès de son père, de sa mère, un frère, une soeur, son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours consécutifs à compter de la date du décès;

3- Lors du décès du grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: le jour des funérailles.

B) Lors des décès mentionnés aux alinéas 1, 2 et 3, l'employé a droit à une journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus du lieu de résidence.

24.02 MARIAGE

A) A l'occasion du mariage ou du remariage de l'employé, celui-ci aura droit à trois (3) jours de congé consécutifs, y compris le jour du mariage.

B) A l'occasion du mariage d'un fils, d'une fille ou du remariage du père ou de la mère, un (1) jour de congé sera accordé.

24.03 NAISSANCE OU ADOPTION

A) Lors de la naissance d'un enfant, l'employé a droit à deux (2) jours de congé consécutifs.

B) Lors de l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à un (1) jour de congé.

24.04 SEPARATION OU DIVORCE

Tout employé en instance de séparation ou de divorce a droit à un (1) jour de congé pour se présenter devant le Tribunal.

24.05 EVENEMENT DE FORCE MAJEURE

Lors d'un événement de force majeure (incendie, désastre) qui oblige l'employé à s'absenter de son travail, celui-ci a droit à une journée de congé.

24.06 PAIEMENT ET CONDITIONS D'APPLICATION

A) Durant les absences ci-haut mentionnées, l'employé reçoit son salaire régulier, pourvu qu'il s'agisse de jour où il devait travailler.

B) Pour bénéficier des dispositions de la présente section, l'employé doit aviser l'employeur avant de s'absenter et, si l'employeur l'exige, fournir la preuve de l'événement justifiant le congé.

SECTION 25 CONGES SPECIAUX

25.01 CONVOCATION DE LA COUR

A) L'employé travaillant sur l'équipe de jour ou de chevauchement qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré, ou parce qu'il agit comme juré ou témoin, dans une cause où il n'est pas lui-même partie reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

B) Un employé travaillant sur l'équipe de nuit bénéficie du même privilège et peut s'absenter de son travail lors de l'unité régulière de travail précédant immédiatement sa convocation.

25.02 CONDITIONS D'APPLICATION

Pour avoir droit au bénéfice, prévu à l'article précédent, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- Avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation;

- Retourner au travail pour l'unité de travail suivante, dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré ou de témoin.

25.03 ELECTION

L'employeur accorde sur demande un congé sans solde à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale, soit de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.

SECTION 26 SECURITE ET SANTE

26.01 JOURS DE MALADIE

L'employeur verse au compte de chaque employé régulier, six (6) jours (quarante-cinq (45) heures) de congés maladie au premier janvier de chaque année. Pour les nouveaux employés, l'employeur versera à leur actif lors de leur embauchage, une demi-journée de congé maladie par mois au prorata des mois restant jusqu'au premier janvier subséquent. Ces jours de congé ne sont ni cumulatifs, ni monnayables de sorte que l'employé n'a jamais plus de six (6) jours en caisse au début de chaque année.

26.02 Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé doit informer l'employeur de sa maladie le plus rapidement possible. L'employeur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. A cette fin, il peut exiger une déclaration d'honneur écrite de l'employé ou un certificat de maladie du médecin traitant de l'employé, si ce dernier a consulté un médecin au cours de sa maladie.

26.03 PAIEMENT DE CONGES

A) Les jours de congé maladie non utilisés au cours d'une année sont payés par l'employeur avant le 25 décembre à chaque employé à son service le 15 décembre d'une année, au taux de salaire régulier. Cependant, l'employé peut aviser l'employeur par écrit avant le 15 décembre qu'il désire utiliser en vacances entre le premier janvier et le 30 avril de l'année subséquente, les jours de congé maladie non encore utilisés.

B) Dans ce cas, l'employé déclare par écrit au contremaitre son choix d'une date de vacances au cours de cette période. S'il ne le fait pas, le contremaitre agit seul.

C) Le contremaître détermine le nombre d'employés qui sont en vacances simultanément dans chaque classification et fixe la date des vacances de chaque employé en tenant compte de sa priorité, de sa demande et des besoins de l'entreprise pour ses opération normales.

D) Un employé qui quitte l'employeur, reçoit à son départ une demi-journée de congé maladie par mois écoulé depuis le début de l'année en cours moins les jours de congé maladie utilisés. En cas de déficit, l'employeur se rembourse à même les autres sommes dues à l'employé.

26.04 ECRANS CATHODIQUES (V.D.T.)

L'employeur s'engage pour tout employé qui est appelé à travailler sur un écran cathodique (VDT) dans l'exercice de ses fonctions, à lui faire passer un examen de la vue par un ophtalmologiste, choisi par l'employeur.

1- Dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention;

2- Par la suite, chaque année.

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

L'employé de nuit se verra remettre une (1) heure de congé à titre de compensation qui devra être prise la journée même de l'examen, et ce, au début du quart de travail de l'employé.

L'employé doit fournir un consentement écrit pour que les résultats soient communiqués à l'employeur et au syndicat.

26.05 EMPLOYEE ENCEINTE

Sur demande d'une employée régulière enceinte utilisant les terminaux à écran cathodique (VDT), l'employeur lui fait passer un examen médical à ses frais, sur les heures de travail et sans perte de salaire par le médecin choisi par l'employeur. Pour le cas où le médecin diagnostique un danger pour une employée enceinte de travailler sur ces appareils, elle a le choix suivant:

a) de se faire transférer en autant qu'elle ait les qualifications de base pour remplir la fonction;

b) de se prévaloir des clauses de la convention collective concernant le congé de maternité.

Cet article n'a pas pour effet de limiter la portée et les effets de la loi sur la santé-sécurité.

26.06 EQUIPEMENTS OBLIGATOIRES

Les pressiers doivent, lorsque la presse rotative est en opération, porter l'équipement de protection pour les oreilles fourni par l'employeur. Les pressiers qui sont employés réguliers doivent porter les bottines de sécurité qui leur sont fournies par l'employeur.

26.07 ACCIDENTS DE TRAVAIL

A) Lorsque survient un accident de travail, l'employeur pourvoit au transport de l'employé à l'hôpital.

B) En cas d'accident de travail, l'employeur remet à l'employé des avances équivalant approximativement au montant que cet employé doit recevoir de la CSST.

C) Ces avances sont versées tant que l'employé ne reçoit pas de compensation de la CSST, mais pour une période maximale de six (6) semaines à compter de l'accident dudit employé.

D) Pour recevoir ces avances, l'employé doit reconnaître par écrit, sur demande de l'employeur, qu'il s'agit d'une avance remboursable à même les premiers chèques qu'il reçoit de la CSST et de toute autre façon.

E) Au cas de refus, de négligence ou de non-remboursement pour toute autre cause que ce soit, l'employeur pourra se compenser à même toute somme qu'il doit à cet employé, soit pour vacances, congés ou toute autre cause. Il peut également percevoir cette avance de toute autre façon.

26.08 EXAMEN DE L'OUIE

A) Les employés travaillant à la presse rotative doivent passer un examen de l'ouie:

1- Dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention;

2- Par la suite à tous les deux (2) ans;

3- Les examens auront lieu à un endroit déterminé par l'employeur et par un professionnel choisi par l'employeur.

SECTION 27 REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

27.01 ASSURANCE-GROUPE

Les termes et modalités du plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur et apparaissant à l'annexe "B" continueront d'exister pour la durée de la présente convention. L'employeur et l'employé paient 50% chacun de ce plan.

Ce plan d'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés réguliers.

27.02 PLAN DE PENSION

Les employés réguliers peuvent également profiter du plan de pension (assurance-retraite) apparaissant à l'annexe "B". Quant au plan de pension, l'employeur et l'employé contribuent dans la proportion et selon les modalités indiquées à ce plan de pension (assurance-retraite).

27.03 OBLIGATION

Le régime de prévoyance collective comprenant l'assurance-groupe et le fonds de pension et apparaissant à l'annexe "B" est obligatoire dans sa totalité pour tous les employés réguliers embauchés après le premier janvier mil neuf cent soixante-dix-huit (1er janvier 1978), à l'exception des employés mis à pied qui sont demeurés sur la liste de rappel et qui ne participaient pas auparavant au régime.

27.04 EPARGNE A LA SOURCE

Pour fins d'épargne uniquement, l'employeur prélèvera de la paie de l'employé tout montant autorisé par celui-ci et acheminera cet argent mensuellement à l'institution financière désignée. Ex: Obligations d'épargnes du Canada et du Québec, etc..

SECTION 28 VACANCES

28.01 DUREE

L'employeur accorde aux employés réguliers régis par la présente convention, des vacances annuelles conformément au tableau suivant, en tenant compte de la durée de leur service continu au premier mai de l'année:

- moins d'un an:	un jour par mois de travail avec maximum de deux (2) semaines;
- 1 an - 2 ans:	deux (2) semaines annuellement;
- 2 ans - 5 ans:	trois (3) semaines annuellement;
- 5 ans - 10 ans:	quatre (4) semaines annuellement;
- 10 ans - 25 ans: (mai 1984)	cinq (5) semaines annuellement;
- 25 ans et plus:	six (6) semaines annuellement.

28.02 REMUNERATION

Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux (2) formules suivantes:

a) Le taux de salaire en vigueur au moment où l'employé prend ses vacances; ou,

b) Pour les deux (2) premières semaines de vacances auxquelles il a droit, l'employé reçoit quatre pour cent (4%) du salaire qu'il a gagné durant la période donnant droit aux vacances annuelles. Les autres semaines de vacances sont payées au taux de salaire en vigueur au moment où les vacances sont prises.

c) Nonobstant ce qui est prévu aux paragraphes a) et b) précédents, l'employé mis à pied au cours de l'année de référence et qui est rappelé au travail subséquemment, reçoit pour ses vacances une indemnité calculée au prorata des heures travaillées au cours de l'année de référence, déduction faite cependant, s'il y a lieu, de l'indemnité de vacances qui lui a été versée au moment de la mise à pied.

28.03 REGLEMENTS

A) Pour fins de calcul des vacances, une année se compte à partir du premier mai d'une année jusqu'au trente avril de l'année suivante;

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

C) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues, sauf entre le premier novembre et le dimanche précédant Noël. Cependant, un employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances entre le premier mai et le 15 septembre.

28.04 DEPART

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 sa succession.

28.05 OUVERTURE

Le contremaître détermine avant le 1er avril, le nombre d'employés, par classification et par équipe, qui peuvent être en vacances simultanément, en tenant compte des besoins de l'entreprise pour ses opérations.

28.06 CHOIX

Les employés doivent déclarer par priorité, avant le 15 avril, le choix de leur période de vacances. A défaut, le contremaître agit seul.

28.07 CEDULE DE VACANCES

A) Le contremaître fixe la date des vacances de chaque employé en tenant compte de sa priorité et de sa demande.

B) La cédule de vacances annuelles est préparée et affichée au plus tard le 1er mai suivant.

28.08 MODIFICATIONS

A) Si un employé désire, pour des raisons valables, modifier son choix de vacances, il doit s'entendre avec le contremaître, mais ne pourra déplacer aucun des choix précédemment faits par d'autres employés.

B) Lorsque l'employeur requiert le transfert permanent d'un employé à une autre équipe ou à une autre classification après l'affichage des dates individuelles de vacances et qu'une date de vacances a été attribuée à cet employé, si ledit transfert affecte le choix initial de vacances de cet employé, il peut alors conserver la date qu'il a choisie ou choisir toute autre date parmi celles encore disponibles.

C) Les vacances peuvent être reportées à une date ultérieure en tout ou en partie, après entente avec le contremaître, dans les cas suivants:

- Lorsque l'employé est incapable de prendre ses vacances à la date fixée pour raison de maladie survenue le ou avant le dernier jour de travail précédant le début de sa période de vacances;

- Lorsqu'un employé est hospitalisé durant ses vacances;

- Lorsque le conjoint, un enfant, le père ou la mère décède durant ses vacances;

- Lorsque l'employé est appelé comme juré ou témoin pendant ses vacances.

28.09 Un employé mis à pied ne subit aucune réduction de ses crédits de vacances s'il est mis à pied entre le 1er mars et le 30 avril.

SECTION 29 CONGES DE MATERNITE

29.01 Il est interdit à l'employeur de refuser d'embaucher, de rétrograder ou de congédier une employée régulière ou de lui refuser une promotion ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

29.02 L'employée régulière enceinte peut, en tout temps, au cours de sa grossesse, prendre un congé de maternité sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) an. L'employée régulière qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité pour une période maximale de dix (10) semaines.

29.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée régulière et comprend le jour de l'accouchement.

29.04 L'employée régulière qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

29.05 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée régulière doit donner un préavis écrit à l'employeur, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée régulière est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

29.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre qu'un (1) an. Si l'employée régulière revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

29.07 L'employée régulière doit reprendre son travail à la fin du congé déterminé au paragraphe 29.02 à moins de présenter à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est incapable, pour des raisons médicales, de reprendre son travail. Ce certificat médical fixe la date de retour au travail, et doit être acceptable par le médecin de l'employeur.

29.08 A la suite de complications de santé résultant de cette maternité, l'employée régulière a droit de prolonger son congé sans solde jusqu'à trois (3) ans.

29.09 Sujet aux dispositions du paragraphe 29.07, l'employée régulière qui ne revient pas au travail dans les délais prévus au paragraphe 29.02, est considérée comme ayant quitté volontairement son emploi.

29.10 L'employée régulière qui a accumulé neuf (9) mois d'ancienneté chez l'employeur et qui reprend son travail conformément au paragraphe 29.07 reçoit, dans les quinze (15) jours de son retour au travail, une indemnité égale au tiers de son salaire par semaine de congé de maternité qu'elle a utilisée, suivant les dispositions du présent article, et ce, pour un maximum de dix-sept (17) semaines.

29.11 L'employeur expédie par courrier à l'employée régulière en congé de maternité, les documents émis par lui à l'intention des employés réguliers.

29.12 L'employeur aménage l'horaire à la convenance de l'employée régulière enceinte pour lui permettre de suivre des cours et/ou des exercices prénatals.

29.13 L'employeur doit réinstaller l'employée régulière au poste qu'elle occupait avant son départ, ou à un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé. Ce droit doit être garanti par l'employeur.

SECTION 30 SALAIRES ET PRIMES

30.01 SALAIRES

Pour la durée de la présente convention les taux suivants s'appliquent:

1° Typographe, pressier relieur I

	01/01/83	01/09/83	01/01/84	01/09/84	01/01/85	01/09/85
a) Compagnon						
jour	12.667	13.734	14.40	14.934	15.467	16.00
soir (incluant $1.20 prime)	13.867	14.934	15.867	16.134	16.667	17.20

b) Apprenti - % applicable sur le taux du compagnon de jour

1° année d'apprentissage	60%
2° " "	70%
3° " "	80%
4° " "	90%

2° Dactylo correcteur d'épreuves

01/01/83	01/07/83	01/09/83	01/01/84	01/07/84	01/09/84	01/01/85	01/07/85	01/09/85
JOUR								
A l'embauche								
7.125	7.60	8.24	8.64	9.18	9.52	9.86	10.44	10.80
Après 6 mois								
7.60	8,107	8.79	9.216	9.792	10.155	10.517	11.136	11.52
Après 1 an								
8.075	8.614	9.34	9.792	10.404	10.79	11.175	11.832	12.24
Après 2 ans								
8.55	9.12	9.888	10.368	11.016	11.424	11.832	12.528	12.96
Après 3 ans								
9.50	10.134	10.987	11.52	12.24	12.694	13.147	13.92	14.40

01/01/83	01/07/83	01/09/83	01/01/84	01/07/84	01/09/84	01/01/85	01/07/85	01/09/85
SOIR (incluant prime $1.20)								
A l'embauche								
8.325	8.80	9.44	9.84	10.38	10.72	11.06	11.64	12.00
Après 6 mois								
8.80	9.307	9.99	10.416	10.992	11.355	11.717	12.336	12.72
Après 1 an								
9.275	9.814	10.54	10.992	11.604	11.99	12.375	13.032	13.44
Après 2 ans								
9.75	10.32	11.088	11.568	12.216	12.624	13.032	13.728	14.16
Après 3 ans								
10.70	11.334	12.187	12.72	13.44	13.894	14.347	15.12	15.60

3° Expéditeur

Pourcentage appliqué sur le taux du compagnon de jour

1° année	60%	taux du compagnon
2° année	70%	taux du compagnon
3° année	80%	taux du compagnon
4° année+	90%	taux du compagnon

L'expéditeur travaillant le soir ou en chevauchement reçoit $1.20 l'heure en plus de son taux horaire.

4° Substituts et extras

Les substituts et extras reçoivent le salaire de leur classification et de leur statut reconnu.

5° Substituts et extras spéciaux

Les substituts et extras spéciaux reçoivent le salaire de la classification dans laquelle ils sont appelés à travailler, compte tenu des années de service qui leur sont reconnues. La progression salariale, selon les années de service, est la suivante:

60%	0 - 1 an
70%	1 - 2 ans
80%	2 - 3 ans
90%	3 - 4 ans
100%	4 ans et plus

30.02 PRIME DE NUIT ET DE CHEVAUCHEMENT:

La prime accordée aux employés(es) travaillant sur les équipes de nuit et de chevauchement est de $1.20 l'heure. Cependant, ladite prime n'est pas payée lorsqu'un employé est en congé sans solde.

30.03 PRIMES DE PRESSIERS EN CHARGE

Tout compagnon pressier assigné pour être le pressier en charge reçoit une prime de $6.00 pour chaque jour complet de travail à ce titre.

JOUR DE PAYE:

A) Les salaires sont payés hebdomadairement par chèque, ou sont déposés à la banque au nom de l'employé, au plus tard le mercredi de la semaine suivant une semaine de travail complétée pour les équipes de nuit et de chevauchement; le jeudi suivant une semaine de travail complétée pour l'équipe de jour.

B) Si un jour de paie coïncide avec un jour de fête chômé, ladite paie sera remise à l'employé le jour précédant ladite fête.

30.04 ERREUR SUR LA PAIE

Advenant une erreur sur la paie de l'employé, l'employeur fera une avance approximative, au plus tard la journée suivant la réception de la plainte. L'employeur verra ensuite à faire la correction et à effectuer le rajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. L'employé remboursera l'avance reçue sur réception de sa paie.

SECTION 31 DISPOSITIONS GENERALES

31.01 TROUSSES DE PREMIERS SOINS

L'employeur verra à l'installation de trousses de premiers soins adéquates pour le traitement de ses employés, dans différents endroits facilement accessibles.

31.02 ANNEXES

Les annexes et les lettres d'entente (s'il y a lieu) de la présente convention font partie intégrante de la présente convention

31.03 STATIONNEMENT

L'employeur convient de fournir aux employés gratuitement toutes les places de stationnement nécessaires.

SECTION 32 DUREE ET RETROACTIVITE

32.01 DUREE

La convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le trente-et-un (31) décembre mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

32.02 RETROACTIVITE

Les dispositions de la présente convention collective n'ont aucun effet rétroactif, sauf que tout employé régulier au service de l'employeur à la date de la signature, reçoit une rétroactivité calculée à partir du 1er janvier 1983 sur les salaires prévus à la section 30, et ce, au prorata des heures travaillées.

...

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, CE 23 IEME JOUR DE septembre 1983

TEMOINS

LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE

PAR: Jean Simard

PAR: Roger Lemieux

SYNDICAT DES PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES

PAR:

PAR: Jacques Brière

A N N E X E "A"

Lois Générales de
l'Union Typographique
Internationale

En vigueur le 1er janvier 1978

(Traduites de l'anglais)

Article 1

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, il doit être inscrit au programme d'études de l'Union Typographique Internationale ("ITU Lessons in Pringing"), tel programme et toute autre forme d'apprentissage exigée par le comité conjoint devant être complétés 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 la demande du président de chaque comité 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 a 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.

(Traduites de l'anglais)

ARTICLE 2

LES CONTREMAITRES

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 où 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 procédant selon les dispositions de cette section. Un compagnon congédié pour incompétence, négligence dans ses fonctions ou cause bénigne ne peut être privé du priviliège 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 a 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 substituts 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 substituts 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 régulièreres nécessaires pour répondre à ses besoins et réduire au minimum l'embauche des extra. L'embauche autre que pour des situations régulières doit être considérér 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 3

LES DEPARTEMENTS

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 compangon 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.

ARTICLE 4

TRAVAIL FRAPPE 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 antisyndicalistes, après quoi les employés peuvent refuser de manipuler ce qui sera considéré comme travail frappé d'interdiction.

ARTICLE 5

PRIORITE

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 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 lock-out impliquant un nombre considérable de compagnons, l'Union locale où cette grève ou ce lock-out 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 lock-out, ils aient le droit d'abandonner cette priorité afin de réintégrer leur priorité originale dans l'atelier touché par la grève ou le lock-out, 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 reconnue 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. Telle 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 où le mouvement syndical doit embaucher, pendant son absence, le substitut prioritaire compétent disponible comme remplacant. 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 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 Etats-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 organisations 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 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-soeur, sous réserve de conditions stipulées par le Conseil Exécutil de l'ITU.

Section 8- Les compagnons et apprentis, membres de la Réserve organisée des Forces armées du Canada ou des Etats-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 6

LA LOI DES CINQ JOURS:
LE SURTEMPS

Section 1- Cinq unités de travail constituent une situation et aucun employé effectuant un travail assujetti 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 de 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 assujetti aux lois du surtemps. Un contremaître effectuant en aucun temps un travail compris dans la juridiction de l'Union est assujetti aux lois de surtemps. Dans les cas d'extrême urgence; incendie, inondation ou autre desastre, l'Union locale, en tant que partie contractante, peut renoncer

aux 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 7

LA LISTE DE SUBSTITUTS
ET LE CONTROLE DU TRAVAIL

Section 1- Etablir 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 6. 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 fin d'effectuer un travail qui revient de droit au détenteur de la situation de par sa priorité et sa compétence.

A N N E X E "B"

REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

Ce programme est offert au personnel de Unimédia Inc. et de ses filiales:

Le Dimanche-Matin Ltée
Les Hebdos Métropolitains Ltée
Dernière Heure Ltée
Courrier Laval Ltée
La Parole (1973) Ltée
Le Progrès du Saguenay Ltée
Le Régional Ltée
Imprimerie Montréal Granby Ltée
Les Distributions Eclair Ltée
Société Générale de Publications Inc.
J.-G. Faucher Inc.
Uniprimerie Inc.
Ademco Location Ltée
Télésol Inc.
Les Editions Frédéric Ltée

MISE EN GARDE

Ce texte a pour but de vous faire connaître, de la façon la plus simple possible, les prestations qui vous sont offertes par le Régime et les modalités relatives à leur paiement. Il ne confère aucun droit contractuel et toute interprétation de nature juridique au sujet du Régime doit se faire à partir des textes des polices d'assurance et des règlements de rente.

Sommaire des garanties

Assurance-vie

— Montant forfaitaire.
— Rente de conjoint et d'orphelins.
— Exonération de cotisation en cas d'invalidité totale ou de retraite.
— Droit de transformation.
— Assurance pour les dépendants.

Assurance-salaire

— Indemnité hebdomadaire.
— Invalidité de longue durée.

Assurance-maladie

— Prestations de base en cas d'accident ou de maladie.
— Prestations complémentaires en cas d'accident et de maladie.
— Prestations de maternité.
— Assurance à la retraite.
— Prolongation de prestations dans certains cas.
— Assurance pour les dépendants.

Assurance-retraite

— Retraite au soixante-cinquième anniversaire.
— Rente pour services passés et courants.
— Prestations de décès.
— Prestations à la cessation d'emploi.
— Droit de cotisations supplémentaires.

DEFINITIONS

Dans le cadre de la présente brochure, il faut entendre par:

Accident
Toute atteinte corporelle, provenant directement et indépendamment de toute autre cause, de l'action soudaine et imprévue d'une cause extérieure.

Age
L'âge au dernier anniversaire de naissance de la personne en cause.

Année de participation
Une année de service à titre de participant au Régime de rentes, toute fraction d'année ayant une valeur proportionnelle.

Année de service
Une période de 12 mois de service, à l'exclusion de toute période antérieure à la date d'entrée au service de l'Employeur, toute fraction d'année ayant une valeur proportionnelle.

Caisse
La Caisse de retraite pourvoyant au paiement des prestations payables en vertu du Régime, telle que constituée par les cotisations versées en vertu du présent Règlement, y compris leurs fruits et revenus, accroissements, décroissements et accessions depuis l'entrée en vigueur du présent Règlement, déduction faite de tout paiement.

Comité ou Comité du Régime de rentes
Celui chargé de l'administration du Régime aux termes du Règlement du Régime de rentes.

Conjoint
Celui qui l'est devenu par suite d'un mariage tel que défini ci-après, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Conjoint survivant
La personne qui, à la date du décès d'un participant, était son conjoint et l'était devenue avant qu'il n'eût atteint l'âge de 45 ans ou au moins 3 ans avant le décès du participant, pourvu que le participant ait accompli un mois de service actif ininterrompu et à plein temps depuis la date précédant de 60 jours celle de son mariage.

Contrat antérieur
Le ou les contrats collectifs d'assurance, en existence immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent contrat, couvrant les employés de l'Employeur et leurs personnes à charge, s'il y a lieu.

Contrat collectif
Un contrat d'assurance couvrant tous les participants et personnes à charge, à ne pas confondre avec une entente collective.

Date d'entrée au service de l'Employeur
La dernière date à compter de laquelle un employé est entré au service de l'Employeur.

Employeur
Unimédia Inc., ou autre compagnie affiliée qui est un employeur adhérent.

Enfant à charge
Un enfant, légitime ou illégitime, non marié du membre et qui en dépend pour son soutien, y compris un enfant légalement adopté, âgé de moins de 18 ans ou s'il fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'ensei-

gnement reconnue, âgé de moins de 25 ans. N'est pas un enfant à charge une personne qui est membre du Régime.

Exemption générale
L'exemption générale telle qu'établie d'année en année par la Régie des rentes du Québec correspondant aux gains de base des travailleurs sur lesquels aucune cotisation au Régime de rentes du Québec n'est exigible.

Invalidité totale
Un état d'incapacité, résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une complication grave d'une grossesse, qui, pendant les 24 premiers mois, empêche complètement le participant d'exercer les tâches habituelles de sa fonction et exige des soins médicaux continus et, après 24 mois, empêche effectivement le participant d'exercer toute activité à but lucratif pouvant correspondre raisonnablement aux aptitudes des personnes ayant son éducation, sa formation et son expérience, quoique n'exigeant pas nécessairement des soins médicaux continus.

Intérêt ou intérêt accumulé
L'intérêt calculé au taux de 5% composé à la fin de chaque année civile ou tout autre taux égal ou supérieur à 3%, tel qu'établi de temps à autre par le Comité. L'intérêt court à compter du 1er janvier suivant immédiatement la date d'échéance des cotisations perçues par retenue sur le salaire et dans tout autre cas à compter du premier du mois civil suivant la date du paiement; l'intérêt court jusqu'au premier du mois civil au cours duquel l'employé quitte le service de l'Employeur, décède avant la retraite, commence à recevoir la rente ou rembourse des cotisations, tel qu'applicable dans chaque cas individuel.

Mariage
Soit un mariage légalement contracté que ce soit au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec, ou soit le fait pour une personne célibataire, veuve ou divorcée de résider en permanence depuis plus de 3 ans avec une

personne de sexe opposé, célibataire, veuve ou divorcée, qu'elle représente publiquement comme son conjoint et dont elle est le principal soutien.

Maximum des gains admissibles
Le revenu maximum tel qu'établi pour l'année en cause par la Régie des rentes du Québec, en excédent duquel aucune cotisation au Régime de rentes du Québec n'est exigible.

Membre
Un employé au sens du présent Règlement et qui a été admis au Régime de rentes.

Participant
Un membre au service de l'Employeur et qui verse sa cotisation normale.

Personne à charge
i- la conjointe du participant ou le conjoint de la participante

ii- l'enfant à charge.
Sont exclus, le conjoint et les enfants qui sont des participants.

Régime
Le Régime de rentes établi par l'Employeur, tel que prévu par le présent Règlement, lequel le régira à compter de son entrée en vigueur et tel qu'il pourra être modifié de temps à autre à l'avenir.

Retraité
Tout employé mis à la retraite par l'Employeur, à l'exclusion de tout employé qui a droit à une rente différée lors de la cessation de son service avant sa retraite, en conformité avec le Règlement du régime supplémentaire de rentes de l'Employeur.

Salaire
La rémunération normale reçue de l'Employeur pour les

services effectifs ou présumés, abstraction faite du surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature et autres paiements spéciaux ainsi que des allocations de dépenses comprises dans le salaire en vertu du contrat. Par dérogation, mais uniquement dans le cas des employés payés en tout ou en partie sur une base de commissions, on entend par salaire la totalité des gains exclusion faite des allocations de dépenses. Aux fins des assurances décrites ci-après, le salaire est limité à un maximum de $30,000.

Service
L'état d'une personne qui est un employé de l'Employeur, sans égard à une période temporaire d'absence avec ou sans rémunération.

Survivants admissibles
Le conjoint survivant et l'enfant à charge.

DISPOSITIONS GENERALES

Priorité du texte français
Les textes français des contrats d'assurance et des règlements de rentes prévaudront sur toute traduction pour trancher les questions d'ordre juridique.

Date de mise en vigueur du Régime
La date d'entrée en vigueur de ce Régime est le 1er avril 1972.

Conditions d'admission

1. Générales
Est admissible au Régime tout employé actuel et futur qui a complété un mois de service pour l'Employeur. La participation au Régime est obligatoire pour tout employé qui entre au service de l'Employeur et qui remplit la condition d'admissibilité.

2. *Particulières à l'Assurance-vie, à l'Assurance-salaire et à l'Assurance-maladie*

Pour être admissible, un employé doit de plus, être au travail ou l'avoir été le dernier jour où il devait normalement être au travail au cours de son premier mois de service.

Assurance-salaire

Les employés de 65 ans et plus ne sont pas admissibles.

Assurance-maladie

L'admission d'un employé entraîne celle des personnes à sa charge, sauf si elles sont hospitalisées. Dans ce dernier cas, elles deviennent admissibles dès leur sortie de l'hôpital.

Cotisations

L'Employeur prend entièrement à sa charge les primes d'assurance-vie et d'assurance-maladie à l'égard des retraités qui demeurent assurés.

Les cotisations des employés sont d'abord allouées au régime d'assurance-vie, puis au régime d'assurance-salaire et le solde, s'il en est, aux autres régimes d'assurance. La cotisation totale des employés est limitée à la moitié du coût total des régimes d'assurance, réduite de 5/12 du rabais de la cotisation à l'assurance-chômage. L'Employeur défraie le solde du coût des régimes d'assurance, et les dividendes, s'il y a lieu, sont partagés également entre l'Employeur et les employés.

En assurance-retraite, les cotisations des participants sont de 5% de leur salaire, compte tenu de celles exigées en vertu du Régime de rentes du Québec. Pour sa part, l'Employeur prend à sa charge tout le solde du coût du Régime.

Cotisations supplémentaires à l'assurance-retraite

Un participant peut verser une cotisation supplémentaire

pourvu que le total de ses cotisations n'excède pas le maxima permis par les lois applicables. Le participant peut toujours, dans ce cas, obtenir le remboursement de la valeur accumulée de ses cotisations supplémentaires lors de son départ ou de sa mise à la retraite ou de la cessation du Régime.

Cessation de l'assurance

Toutes les assurances prennent fin (sans que pour autant soient infirmés les droits aux prestations acquises):

a) à la cessation du contrat collectif;

b) à la cessation d'emploi (pour autre cause que la mise à la retraite), sauf en assurance-vie où il y a prolongation de 31 jours avec droit de transformation.

L'Employeur se réserve le droit de mettre fin au Régime supplémentaire de rentes en tout temps, à charge pour lui de s'acquitter des obligations que lui impose le Règlement et conformément aux normes que lui impose la loi des régimes supplémentaires de rentes.

Maintien des prestations acquises

Aucun assuré ayant actuellement droit à des prestations ne subira de préjudice dans le règlement de celles-ci du fait du changement de système ou de la cessation de son assurance.

Changement d'état civil

a) Un participant qui se marie doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible afin de garantir l'admission des personnes à sa charge; en effet, ces dernières doivent fournir des preuves d'assurabilité si l'avis susdit n'est pas donné dans les 31 jours du mariage.

b) Le même principe joue pour un participant qui devient veuf, etc...

Avantages acquis à la retraite

Assurance-vie
La garantie de l'assurance-vie se continue sans aucun frais.

Assurance-salaire
La garantie prend fin dès la retraite.

Assurance-maladie
Les participants prenant leur retraite après la prise d'effet du présent système demeurent assurés gratuitement:

a) pour la vie, s'ils comptent au moins 10 ans de service;

b) pour une durée équivalente à toute période de service inférieure à 10 ans.

N.B.: A partir du soixante-cinquième anniversaire de naissance du participant, la franchise est portée de $25 à $50 et une limite de $10,000 joue pour toute la vie de chaque assuré. L'assurance des retraités continue d'entraîner celle des personnes à leur charge.

Assurance-retraite
Particularités de l'assurance-retraite. (p. 22).

PRESTATIONS ASSURANCE-VIE

1. PRESTATION FORFAITAIRE

a) au décès de l'employé:

i) avant la date normale de retraite: 50% de son salaire annuel;

ii) à ou après la date normale de retraite: 50% du montant annuel de sa rente de retraite.

b) au décès d'un retraité:

50% du montant annuel de sa rente de retraite.

c) au décès du conjoint:

$1,000.

d) au décès d'un enfant à charge:

i) âgé de 6 mois et plus: $500.

ii) âgé de 48 heures à 6 mois: $250.

2. RENTES AUX SURVIVANTS ADMISSIBLES OU HERITIERS LEGAUX

a) AU DECES DE L'EMPLOYE:

i) avec survivants admissibles:

Montant de la rente.

Une rente annuelle au conjoint survivant égale à 50% de son salaire moins les montants initiaux payables aux survivants admissibles en vertu de la loi des accidents du travail, de la loi sur l'assurance-automobile, ou de la loi du régime des rentes du Québec, sujet à un minimum de 33 ⅓% de son salaire pour les 36 premiers versements; s'il y a lieu, le montant de la rente annuelle

du conjoint, lorsque payable après la date où l'employé aurait atteint sa date normale de retraite et lorsque 36 paiements mensuels auront été effectués, est de 33 ⅓% de sa rente de retraite.

Durée du paiement de la rente.
La rente sera versée pour une période minimum de 36 mois. La rente est payable au conjoint jusqu'à son remariage ou son décès et cesse au plus tard lorsque 120 mensualités auront été versées.

En l'absence de conjoint ou lorsque le conjoint cesse d'avoir droit à sa rente avant l'expiration des 120 mois, la rente annuelle est versée aux enfants à charge à raison du tiers (⅓) de la rente pour chaque enfant s'il n'y a pas plus de trois enfants à charge; au-delà de ce nombre, la rente est partagée également entre les enfants à charge. Toutefois, s'il y a moins de 3 enfants à charge, aucune réduction du total des rentes versées ne sera effectuée durant les premiers 36 mois.

Lorsque les survivants admissibles cessent d'avoir droit à la rente avant l'expiration de la période minimum de 36 mois, la rente est versée pour le solde de la durée de la période minimum aux héritiers légaux.

ii) avec héritiers légaux:

Une rente annuelle aux héritiers légaux égale à 33 ⅓% de son salaire pour une période de 36 mois.

b) AU DECES D'UN RETRAITE:

i) avec survivants admissibles:

- Montant de la rente.
  Une rente annuelle au conjoint survivant égale à 33⅓% de sa rente de retraite.

- Durée du paiement de la rente.
  La rente est payable au conjoint jusqu'à son remariage ou son décès et cesse au plus tard lorsque 120 mensualités auront été versées.

En l'absence de conjoint ou lorsque le conjoint cesse d'avoir droit à sa rente avant l'expiration des 120 mois, la rente annuelle est versée aux enfants à charge à raison du tiers (⅓) de la rente pour chaque enfant s'il n'y a pas plus de 3 enfants à charge; au-delà de ce nombre, la rente est partagée également entre les enfants à charge.

En cas de décès avant le 68ième anniversaire de naissance, la rente sera versée pour une période minimum correspondant au nombre de mois à écouler entre la date du décès et la date où le retraité aurait atteint 68 ans. Egalement, s'il y a moins de 3 enfants à charge, aucune réduction du total des rentes versées ne sera effectuée durant cette période minimum. De plus, lorsque les survivants admissibles cessent d'avoir droit à la rente avant l'expiration de la période minimum, la rente est versée pour le solde de la durée de la période minimum aux héritiers légaux.

ii) avec héritiers légaux:

Une rente annuelle aux héritiers légaux égale à 33⅓% de sa rente de retraite jusqu'à la date où il aurait atteint 68 ans.

ASSURANCE-SALAIRE

A. Invalidité de courte durée

1. Montant

75% du salaire brut du participant moins, s'il y a lieu, les prestations qu'il reçoit en vertu de la loi des accidents du travail, de la loi sur l'assurance-automobile, de la loi du Régime de rentes du Québec ou de pension du Canada ou de tout autre régime collectif public ou privé prévoyant une prestation d'invalidité.

2. Date du paiement

A compter du 4ième jour ouvrable consécutif d'invalidité totale et à chaque semaine par la suite.

3. Durée

Aussi longtemps que dure l'invalidité mais sujet à un maximum de 26 semaines.

4. Période continue d'invalidité

Si deux périodes d'invalidité résultant d'une même cause ou de causes connexes sont séparées par moins de 15 jours de travail effectif et à temps plein, les deux invalidités sont considérées comme une seule invalidité.

B. *Invalidité de longue durée*

1. *Montant*

65% du salaire brut du participant moins, s'il y a lieu, les prestations qu'il reçoit en vertu de la loi des accidents du travail, de la loi sur l'assurance-automobile, de la loi du régime de rentes du Québec ou de pension du Canada ou de tout autre régime collectif public ou privé prévoyant une prestation d'invalidité.

2. *Date du paiement*

Après épuisement du régime d'invalidité de courte durée.

3. *Durée*

Aussi longtemps que dure l'invalidité mais le paiement de la rente cesse au plus tard le jour précédant la date normale de retraite.

4. *Période continue d'invalidité*

Si deux périodes d'invalidité résultant d'une même cause ou de causes connexes sont séparées par moins de 90 jours et que le participant a déjà touché 26 semaines de prestations en vertu du régime d'invalidité de courte durée, les deux invalidités sont considérées comme une seule invalidité.

C. *Exclusions*

Aucune indemnité d'assurance-salaire n'est payable pendant une invalidité totale résultant de:

1. mutilation volontaire, que le participant soit sain d'esprit ou non;

2. alcoolisme, toxicomanie, sauf durant la période pendant laquelle le participant reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation.

3. grossesse et toute condition s'y rapportant, sauf s'il s'agit d'une complication grave d'une grossesse.

ASSURANCE-MALADIE

A. *Prestation de base*

Les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence de $13.00 par jour.

B. *Prestations complémentaires*

1. *Montant*

80% des frais admissibles, définis ci-dessous, encourus pendant toute année civile, après déduction d'une franchise de $25.00.

2. *Frais admissibles*

a) l'excédent des frais d'hospitalisation pour une hospitalisation qui doit avoir lieu hors du Canada jusqu'à concurrence d'un maximum de $45.00 par jour;

b) le coût des soins, médicaments, fournitures et services administrés par un médecin ou sur sa recommandation si ce coût n'est pas déjà couvert par les régimes gouvernementaux;

c) les honoraires de physiothérapeutes, psychologues, podiatres, orthophonistes et audiologistes jusqu'à concurrence, par année civile, de $200.00 par personne assurée par année civile;

d) les honoraires de chiropraticiens seront admissibles sous réserve d'un maximum de $10.00 par traitement, de $25.00 pour radiographies

et d'un maximum global de $200.00 par personne assurée par année civile.

e) les frais d'ambulance pour le transport (aller et retour) au plus proche hôpital pouvant fournir les soins requis;

f) les honoraires d'un chirurgien-dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de lésions à des dents naturelles subies du fait d'un accident survenu en cours d'assurance;

g) les frais de chirurgie plastique nécessaires à la réparation d'un préjudice esthétique attribuable à un accident survenu en cours d'assurance;

C. Report

Les frais admissibles engagés au cours des 3 derniers mois d'une année civile qui ont servi à couvrir en partie ou en totalité la franchise de l'année sont également déduits de la franchise de l'année civile suivante.

D. Grossesse

Le participant a droit aux prestations pourvu que l'accouchement effectif ou normalement prévisible se situe 9 mois après le commencement de son assurance.

E. Frais non admissibles

Aucune prestation n'est payable pour les frais encourus:

— du fait d'un accident ou d'une maladie pour lesquels le participant a droit à une compensation en vertu d'une loi quelconque;
— pour appréciation de la vision ou de l'audition;
— pour des soins dentaires;
— du fait de mutilation volontaire;
— pour les honoraires des naturopathes et des ostéopathes;

— pour des services médicaux pour lesquels le participant n'est pas tenu de payer.

ASSURANCE-RETRAITE

A. Montant

La rente annuelle égale la somme des rentes créditées pour services antérieurs et services courants telles que définies ci-dessous:

1. La rente créditée pour les années de services antérieurs reconnues à la date d'adhésion de chaque employeur, a été revalorisée sur le salaire de 1976 selon la formule suivante:

   Chaque année de services passés reconnue donne droit à une rente créditée égale à:

   1.15% du salaire de janvier 1976 jusqu'à concurrence de $8,300.

   plus

   1.75% du salaire de 1976 en excédant de $8,300, s'il y a lieu.

2. a) Pour chaque année de participation d'un employé depuis la date d'adhésion de son employeur jusqu'au 31 décembre 1976.

   La rente créditée pour services courants a été revalorisée selon la formule suivante:

1.15% du salaire de 1976 jusqu'à concurrence de $8,300.

plus

1.75% du salaire de 1976 en excédant de $8,300, s'il y a lieu.

Il est prévu que la rente totale au 31 décembre 1976, revalorisée selon les deux paragraphes précédents, sera au moins égale à la rente déjà créditée.

b) Pour 1977 et 1978, la rente créditée pour service courant est de 1.15% du salaire de l'année jusqu'au maximum des gains admissibles de l'année et 1.75% de l'excédent, s'il en est.

c) A compter du 1er janvier 1979, pour chaque année de services courants, l'employé se voit créditer 1.4% de son salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles et 2% de l'excédent, s'il en est.

B. Décès avant la retraite

Les cotisations accumulées avec intérêt sont remboursées aux héritiers légaux.

C. Décès après la retraite

L'excédent, s'il en est, de ses cotisations accumulées avec l'intérêt jusqu'à la date de retraite sur les versements déjà effectués sous forme de rente de retraite à l'employé sont remboursés sous forme de rentes aux survivants.

D. Départ avant la retraite

1. Avant le 45ième anniversaire et 10 ans de service

Le participant a droit à l'une ou l'autre des prestations suivantes:

a) Le remboursement immédiat de ses propres cotisations avec intérêt accumulé;

b) Une rente différée, payable à compter de sa date normale de retraite, dont le montant est égal au pourcentage de la rente créditée à la date de son départ, déterminé suivant le tableau ci-dessous:

Pourcentage crédité à titre de rente différée	*Années complètes de service*
0%	0 à 4 ans
50%	5 ans
60%	6 ans
70%	7 ans
80%	8 ans
90%	9 ans
100%	10 ans ou plus

ou au montant de la rente différée résultant du remboursement qui serait payable en vertu de l'alinéa a) du présent article, si ce dernier montant est supérieur.

2. Après le 45ième anniversaire et 10 ans de service

Une rente différée, payable à compter de sa date normale de retraite, dont le montant est égal à 100% de la rente créditée à la date de son départ.

PARTICULARITES DE L'ASSURANCE-RETRAITE

Date normale de retraite
Le 1er du mois qui suit le 65e anniversaire de naissance du participant et la mise à la retraite est obligatoire à la date normale.

Contrôle de l'Etat
Le Régime supplémentaire de rentes de "Unimédia Inc." tombe sous le coup de la loi et des règlements adoptés sous son autorité. La Régie des rentes du Québec a la responsabilité de veiller à l'application de cette loi et de ses règlements. Tout régime supplémentaire de retraite doit se conformer à certaines dispositions de la loi, qui font de la caisse de retraite un patrimoine distinct dont la gestion et le placement ne peuvent être effectués que selon de très sévères normes qualitatives et quantitatives inspirées de celles qui régissent les compagnies d'assurance. La capitalisation (d'ailleurs imposée par la loi) des obligations des régimes envers leurs membres est soumise à certaines REGLES DE SOLVABILITE exigeant notamment une vérification actuarielle au moins tous les trois ans. Les dispositions des régimes doivent être déposées auprès de la Régie des rentes, laquelle exige périodiquement la production de divers états ou certificats actuariels et comptables comprenant en particulier, dans le cas d'un régime non assuré, la liste détaillée des placements, par catégorie, avec l'indication de la valeur comptable et de leur valeur au marché. Toutes ces précautions ont pour objet de protéger les membres en plaçant le Régime et la Caisse de retraite sous la surveillance et le contrôle périodique de l'Etat.

Administration
Le Régime est placé sous la gestion d'un comité formé de 8 représentants dont 4 mandatés par l'Employeur, 3 par les employés et 1 membre indépendant nommé par l'Employeur. Le secrétaire du Comité n'est pas nécessairement choisi

parmi lesdits représentants. Le mandat des représentants est de 1 an, sous réserve de révocation inconditionnelle. Il expire avec la cessation d'emploi.

Le Comité

— tient un recueil des procès-verbaux de ses assemblées et décisions;
— administre, applique et interprète le Règlement et tranche les questions s'y rapportant;
— encaisse les cotisations et gère la Caisse selon le Règlement de la loi;
— est chargé des placements, selon la loi;
— tient une comptabilité appropriée et la fait examiner par des vérificateurs indépendants;
— fait rapport à ses mandataires au moins une fois l'an;
— fait évaluer les engagements du Régime à la date d'entrée en vigueur, avant chaque modification apportée au Régime et au moins une fois tous les 3 ans, par l'actuaire, qui lui remet alors un rapport;

a) quant à l'établissement des cotisations requises pour assurer la capitalisation complète des créances de rentes, prestations et remboursement pour chaque année à courir jusqu'à l'évaluation suivante;

b) quant aux déficits actuariels et aux dispositions à prendre pour les amortir selon la loi;

— transmet aux employés les renseignements prescrits par la loi;
— est autorisé à confier, en tout temps ou en partie, la gestion de la Caisse et de ses placements à une compagnie de fidéicommis répondant aux exigences de l'Etat;
— est autorisé à souscrire un contrat avec un assureur répondant aux exigences de l'Etat et garantissant le paiement intégral ou partiel des prestations;
— détermine, après consultation avec l'actuaire, les

modalités de transfert d'une somme de la Caisse à une autre Caisse de retraite;
— retient les services d'un vérificateur; s'il le juge à propos, il peut retenir les services de tout conseiller ou expert. Ces derniers peuvent être admis par le Comité pendant ses séances.

Incessibilité et insaisissabilité
Les cotisations, rentes, remboursements ou autres prestations payables en vertu du Régime sont incessibles et insaisissables. Il en est de même des cotisations volontaires additionnelles.

Réserve de droits
Le Règlement ne confère aux employés aucun autre droit que ceux qui y sont énoncés. L'Employeur conserve tous ses droits en ce qui concerne la direction de son entreprise.

Surveillance de la Caisse
Le Comité de retraite, la société de fidéicommis ou l'assureur, à qui peuvent être confiés en totalité ou en partie les fonds constituant la Caisse, sont soumis à la surveillance et au contrôle périodique de l'Etat.

Modifications
Unimédia Inc. peut en tout temps modifier le présent Règlement. Toute modification au présent Règlement doit être approuvée par les autorités gouvernementales compétentes.

Droit acquis
Les droits acquis sont les suivants:
— le participant retraité a droit au service de sa rente;
— l'ex-employé a droit au service de sa rente différée;
— le participant actif a droit à ses cotisations ou à la rente créditée en vertu du présent Règlement.

RELEVÉ INDIVIDUEL: ASSURANCE-RETRAITE

Un relevé individuel préparé au 31 décembre de chaque année est transmis à chaque participant afin de mieux vous renseigner sur les avantages de l'assurance-retraite.

Le relevé contient les informations suivantes:

A. *Etat des cotisations*

Le solde des cotisations accumulées avec intérêt à la date du relevé précédent est augmenté des cotisations versées par l'employé et de l'intérêt crédité au cours de l'année.

B. *Rente créditée*

La rente créditée à la date du relevé précédent est augmentée du montant de la rente créditée au cours de l'année. De plus, une estimation du montant de la rente prévue après la date du relevé jusqu'à votre date normale de retraite est recalculée sur la base de votre taux de salaire annuel en vigueur à la date du relevé.

C. *Régimes gouvernementaux*

A titre d'information additionnelle, le relevé présente une estimation de la rente que vous pourrez recevoir du Régime de rentes du Québec, compte tenu de votre niveau de salaire, et indique le montant actuel de la pension de vieillesse.

D. *Assurance*

Le relevé indique les renseignements pertinents à l'assurance-vie, l'assurance-salaire et l'assurance-maladie.

Rentes de conjoint survivant et d'orphelins
Les rentes de conjoint survivant et d'orphelins à la suite du décès d'un retraité sont réductibles dans la mesure des sommes payables en vertu du Régime supplémentaire de rentes.

Assurance-maladie et Assurance-salaire
L'Assurance-maladie et l'Assurance-salaire sont réductibles à divers degrés et conditions dans le cas des assurés ayant droit à toute prestation analogue de la part d'un autre organisme assureur, y compris l'Etat.

Assurance-retraite
La somme de la rente du présent Régime, de celle du R.R.Q., de la pension de vieillesse et de toute prestation d'Etat relative à un accident du travail, ne doit pas dépasser 80% du salaire annuel le plus élevé; le cas échéant, la rente du présent Régime est réduite dans la mesure de tout pourcentage excédentaire.

QUESTIONS ET REPONSES

Q. Si j'ai refusé d'adhérer au moment de l'implantation du Régime de rentes, puis-je adhérer maintenant?

R. Oui, à condition d'en faire la demande au Comité du Régime de rentes. Cependant, votre participation débutera à la date d'acceptation de la demande par le Comité et n'aura pas d'effet rétroactif.

Q. Est-ce qu'un employé déjà participant peut se retirer du Régime?

R. Non, la participation d'un employé comporte son adhésion définitive et irrévocable à toutes les dispositions du Règlement.

Q. Est-ce que je puis perdre en participant au Régime de retraite?

R. Non, car vous recevez en toutes circonstances des paiements au moins égaux à vos propres cotisations augmentées des intérêts crédités. Toutefois, en général, un membre ou son bénéficiaire reçoit, en prestations, un montant beaucoup plus élevé que la somme de ses propres cotisations augmentées des intérêts accumulés.

Q. En cas d'absence temporaire, est-ce que ma participation est maintenue?

R. Dans le cas d'une absence temporaire avec rémunération, votre participation est maintenue à tous les régimes.

Q. Qu'arrive-t-il si je m'absente temporairement sans être rémunéré?

R. Votre participation est suspendue et reprend automatiquement dès le retour au travail effectif avec rémunération. Si votre Employeur y consent, la participation peut être maintenue aux conditions prévues à cet effet.

Q. Le participant doit-il fournir des preuves en cas d'invalidité totale?

R. Oui, il doit fournir à l'assureur des preuves d'invalidité totale et de la continuation de son invalidité avant 65 ans.

Q. Un participant a-t-il droit de transformer son assurance?

R. Vous pouvez, en cas de cessation de service avant la retraite, convertir votre assurance-vie collective en assurance permanente, précédée ou non d'une assurance temporaire de 12 mois sur demande, et paiement de la prime dans les 31 jours qui suivent.

Q. Mes cotisations au régime d'assurance-retraite sont-elles déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu?

R. Oui, d'après les lois actuelles de l'impôt sur le revenu, ces cotisations sont déductibles de votre revenu.

Q. Si j'ai perçu des prestations d'assurance-salaire, est-ce que j'ai droit à une déduction supplémentaire pour fins d'impôt?

R. Oui, depuis le 1er janvier 1979, la portion de vos cotisations allouées à l'assurance-salaire peut être déductible.

ANNEXE "C"

APPENDICE "1"

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

		DATE D'ENTREE
1-	Larouche Raymond	18-05-51
2-	Ouellet Rémi	01-08-51
3-	Bédard Elie-Marie	30-10-52
4-	Tremblay Stolin	17-09-56
5-	Tremblay Yvon	10-09-62
6-	Tremblay Gilles	21-12-64
7-	Simard André	04-01-65
8-	Côté Laurent	19-06-66
9-	Bédard Jean-Paul	23-01-67
10-	Parent Thomas	24-01-67
11-	Petit Claude	27-01-67
12-	Turcotte Eugène	18-12-67
13-	Julien Florian	01-04-68
14-	Côté Lyna B.	01-08-68
15-	Tremblay Fleurette	28-09-70
16-	Tremblay Gaston	01-02-71
17-	McLean Jean	08-06-71
18-	Robertson Charles	07-09-71
19-	Girard Jean	05-09-72
20-	Bédard Yvon	29-08-72
21-	Tremblay Mario	02-07-73
22-	Gagné Claire	21-07-73
23-	Tremblay Marjolaine	05-09-73
24-	Villeneuve Ghislain	13-09-73
25-	Boulay Pierre	15-09-73
26-	Deveau Fernand	17-09-73
27-	Rondeau Richard	21-09-73
28-	Gagné Bernard	22-09-73
29-	Desbiens Dolores M.	24-09-73
30-	Fortin André	27-09-73
31-	Guertin Rita	29-09-73
32-	Prévereau Jacques	12-10-73

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES (suite)

		DATE D'ENTREE
33-	Prévereau Daniel	30-10-73
34-	Simard Gaétan	28-11-73
35-	Gagnon Ghislain	31-12-73
36-	Langlais Marc	27-10-74
37-	Gagnon Claude	17-02-75
38-	Tremblay Sylvain	18-08-75
39-	Lavoie Steeve	03-01-77
40-	Tardif Michel	01-08-79
41-	Tremblay Gilles Jr.	07-07-80

APPENDICE "2"

LISTE DE PRIORITE GENERALE DE SERVICE

SERVICE DE PHOTOCOMPOSITION

1-	Ouellet Rémi	01-08-51
2-	Tremblay Yvon	10-09-62
3-	Larouche Raymond J.	13-04-64
4-	Tremblay Gilles	21-12-64
5-	Simard André	04-01-65
6-	Bédard J. Paul	23-01-67
7-	Parent Thomas	24-01-67
8-	Turcotte Eugène	18-12-67
9-	Julien Florian	01-04-68
10-	Tremblay Gaston	01-02-71
11-	McLean Jean	08-06-71
12-	Bédard Yvon	29-08-72
13-	Tremblay Mario	02-07-73
14-	Villeneuve Ghislain	13-09-73
15-	Rondeau Richard	21-09-73
16-	Gagné Bernard	22-09-73
17-	Fortin André	27-09-73
18-	Guertin Rita	29-09-73
19-	Prévereau Jacques	12-10-73
20-	Simard Gaétan	28-11-73
21-	Langlais Marc	27-10-74
22-	Gagnon Claude	17-02-75
23-	Tremblay Sylvain	18-08-75
24-	Tremblay Stolin	10-05-76
25-	Tremblay Gilles Jr	01-09-83

LISTE DE PRIORITE GENERALE DE SERVICE (suite)

SERVICE DES PRESSES

1-	Bédard Elie Marie	30-10-52
2-	Côté Laurent	19-06-66
3-	Robertson Charles	07-09-71
4-	Girard Jean	05-09-72
5-	Boulay Pierre	15-09-73
6-	Deveau Fernand	17-09-73
7-	Tardif Michel	01-08-79

SERVICE DE L'EXPEDITION ET RELIURE

1-	Petit Claude	27-01-67
2-	Prévereau Daniel	30-10-73
3-	Gagnon Ghislain	31-12-73
4-	Lavoie Steeve	03-01-77

SERVICE DE TRANSCRIPTION

1-	Côté Lyna	01-08-68
2-	Tremblay Fleurette	28-09-70
3-	Gagné Claire	21-07-73
4-	Tremblay Marjolaine	05-09-73
5-	Desbiens Dolorès M.	24-09-73

APPENDICE "3"

LISTE DE PRIORITE DE CLASSIFICATION

SERVICE DE PHOTOCOMPOSITION

Classification typographe

1-	Ouellet Rémi	01-08-51
2-	Tremblay Yvon	10-09-62
3-	Larouche J. Raymond	13-04-64
4-	Tremblay Gilles	21-12-64
5-	Simard André	04-01-65
6-	Bédard J. Paul	23-01-67
7-	Parent Thomas	24-01-67
8-	Turcotte Eugène	18-12-67
9-	Julien Florian	01-04-68
10-	Tremblay Gaston	01-02-71
11-	McLean Jean	08-06-71
12-	Bédard Yvon	29-08-72
13-	Tremblay Mario	02-07-73
14-	Villeneuve Ghislain	13-09-73
15-	Rondeau Richard	21-09-73
16-	Gagné Bernard	22-09-73
17-	Fortin André	27-09-73
18-	Guertin Rita	29-09-73
19-	Prévereau Jacques	12-10-73
20-	Simard Gaétan	28-11-73
21-	Langlais Marc	27-10-74
22-	Gagnon Claude	17-02-75
23-	Tremblay Sylvain	18-08-75
24-	Tremblay Stolin	10-05-76
25-	Tremblay Gilles Jr	01-09-83

LISTE DE PRIORITE DE CLASSIFICATION (suite)

SERVICE DE TRANSCRIPTION

Classification dactylo correcteur d'épreuves

1- Côté Lyna	01-08-68
2- Tremblay Fleurette	28-09-70
3- Gagné Claire	21-07-73
4- Tremblay Marjolaine	05-09-73
5- Desbiens Dolorès	24-09-73

SERVICE DES PRESSES

Classification pressier

1- Bédard Elie-Marie	30-10-52
2- Côté Laurent	19-06-66
3- Robertson Charles	07-09-71
4- Girard JEan	05-09-72
5- Boulay Pierre	15-09-73
6- Deveau Fernand	17-09-73
7- Tardif Michel	01-08-79

SERVICE DE L'EXPEDITION ET RELIURE

A) Classification expéditeur

1- Prévereau Daniel	30-10-73
2- Gagnon Ghislain	31-12-73
3- Lavoie Steeve	03-01-77

B) Relieur

Petit Claude	27-01-67

A N N E X E "D"

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE:

ENTRE: LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE,

ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ET: LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS
ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES,
SECTION LOCALE 302,

ci-après appelé,

" LE SYNDICAT "

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- Lorsque l'employeur décidera de mettre en application l'article 7.05 de la convention: "Publications de l'employeur", les employés réguliers occupant alors la classification de dactylo correcteur d'épreuves, actuellement au service de l'employeur et qui ne seront plus requis de travailler dans cette fonction, pourront, à leur choix, soit accepter l'indemnité de séparation prévue à l'article 18.01 de la convention, soit occuper une autre fonction qui leur sera offerte dans l'entreprise, soit être reclassés dans le service de la photocomposition;

2.- Les employés couverts par le paragraphe 1. des présentes sont les suivants:

- Lina C. Beaulieu
- Fleurette Tremblay
- Claire G. Langlois
- Marjolaine T. Tremblay
- Dolores Desbiens

3.- L'employeur devra procéder au reclassement desdits employés conformément à la section 15 de la convention;

4.- A compter de la signature de la présente convention et jusqu'à la mise en application de l'article 7.05 de la convention, l'employeur pourra offrir à l'un ou l'autre des employés une autre fonction dans l'entreprise. Dans ce cas, un avis sera donné au syndicat. L'employé aura le choix d'accepter une telle fonction ou de demeurer à son poste. S'il accepte, il aura un maximum de trois (3) mois pour décider définitivement de son changement de fonction ou pour revenir à son ancien poste. Au cours de cette période de trois (3) mois, l'employeur aura le droit de retourner cet employé à son ancienne fonction. Après cette préiode de trois (3) mois, le transfert sera considéré comme définitif;

5.- Tout employé embauché après la signature de la convention comme dactylo correcteur d'épreuves sera considéré comme employé temporaire et pourra en tout temps être mis à pied d'une façon définitive par l'employeur sur paiement de l'indemnité prévue à l'article 18.01 de la convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI, ce 23 ième jour de septembre 1983

TEMOINS:

LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE

PAR:

PAR:

LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES, SECTION LOCALE 302,

PAR:

PAR:

A N N E X E "E"

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE:

ENTRE: LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE,

ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ET: LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS
ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES,
SECTION LOCALE 302,

ci-après appelé,

" LE SYNDICAT "

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- Nonobstant toute autre disposition de la convention, il est entendu que les étudiants qui travaillent au service de l'expédition sont considérés comme occasionnels et non assujettis à la convention collective de travail. Le travail des encarteurs consiste exclusivement en du travail manuel.

2.- Les parties consentent cependant à observer et à suivre les conditions suivantes:

a) A compter de la signature de la présente entente, ces étudiants reçoivent un salaire de 4.35 l'heure pour chaque heure travaillée.

b) Ce taux de salaire sera augmenté par la suite automatiquement à chaque fois que le salaire minimum sera augmenté, l'augmentation accordée par le salaire minimum devant s'ajouter au taux de salaire payé.

c) Ce salaire comprend tous les bénéfices marginaux, soit vacances, congés fériés, congés maladie et autres, tels que définis par les lois régissant tels employés.

d) Dans le cas où ces étudiants travailleraient plus de quatre (4) heures consécutives sans période de repas, ils auront droit à une demi-heure (½) heure additionnelle de paie en plus de leurs heures régulières de travail.

e) Tout étudiant appelé à travailler a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures au taux régulier.

3.- La compagnie paie au syndicat une somme de un dollar ($1.00) par semaine pour chaque étudiant ayant travaillé à l'expédition au cours d'une semaine.

4.- Le montant total est remis mensuellement au syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI, ce 23 ième jour de septembre 1983

TEMOINS:

LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE

PAR:

PAR:

LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES, SECTION LOCALE 302,

PAR:

PAR:

A N N E X E " F "

LISTE DES SUBSTITUTS ET EXTRAS

A N N E X E " G "

LISTE DES SUBSTITUTS ET EXTRAS SPECIAUX

Les parties conviennent que les rappels au travail occasionnels se font par rotation à moins d'entente contraire entre les parties.

CLASSIFICATION TYPOGRAPHES

Le nombre de postes de substituts spéciaux autorisé dans cette classification est de sept (7).

CLASSIFICATION DACTYLO CORR.-D'EPREUVES

Le nombre de postes de substituts spéciaux autorisé dans cette classification est de trois (3).

CLASSIFICATION EXPEDITEURS ET RELIEURS

Le nombre de postes de substituts spéciaux autorisé dans cette classification est de deux (2).

CLASSIFICATION PRESSE

Le nombre de postes de substituts spéciaux autorisé dans cette classification est de trois (3).

N.B. Les substitus spéciaux du service de l'expédition, reliure et de la presse pourront travailler tout autant à l'expédition, reliure ou presse.

L'Employeur s'engage à accorder à Yves Lespérance la priorité d'embauche s'il y avait à l'avenir ouverture d'un poste régulier de pressier. De plus, il est aussi entendu que ce dernier aura la priorité pour le rappel au travail à l'expédition ou à la presse.

5098-9

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

DÉPÔT

Dépôt N° 84 08 037

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 509-10	
Date	Signature: 83-12-22	Réception: 84-01-04	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[ ] Déposant **Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications Local 145** **627, rue Faillon Est** **Montréal, Qc** **H2R 1L9**	[ ] Déposant **Le Progrès du Saguenay Ltée** **1051, Boul. Talbot** **Chicoutimi, Qc** **G7H 5C1**
[X] Déposant, si autre que les parties **Bouchard, Larouche et Brassard, avocats** **393 est, rue Racine, Bureau 305** **Chicoutimi, Qc** **G7H 1T2** **Att: Me Claude Larouche**	Région: 02-01 Activité: 2890-05 Affiliation: FTQ (7)

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

Remarques

Depuis le 22 février 1984, le nom du syndicat a été modifié pour se lire tel que ci-haut.

Pour le commissaire général du travail

Signature: [illegible] Date: **84-08-06**

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

[illegible] reconnaissent qu'une erreur cléricale s'est glissée à l'article 30.01 1° a) de la section 30, qui traite des salaires et primes, en ce qui concerne le salaire incluant la

.../2

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE,

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

- ET -

LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES, SECTION LOCALE 302,

ci-après appelé:

LE SYNDICAT

'84 JAN -4 15:21

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- Elles ont, en date du 23 septembre 1983, signé une convention collective qui a été dûment déposée au bureau du Commissaire Général du Travail;

2.- Elles reconnaissent qu'une erreur cléricale s'est glissée à l'article 30.01 1° a) de la section 30, qui traite des salaires et primes, en ce qui concerne le salaire incluant la

.../2

prime de $1.20 l'heure que reçoit, à compter du 1er janvier 1984, le compagnon qui travaille le soir;

3.- Le salaire incluant la prime de $1.20 l'heure qui est indiquée à la convention collective est de $15.867 l'heure alors qu'il aurait dû être de $15.60;

4.- En conséquence, dans le but de corriger cette erreur cléricale, les parties modifient l'article 30.01 1° a) de la convention collective, en remplaçant le chiffre de 15.867 qui y apparaît en date du 1er janvier 1984 par celui de 15.60;

5.- Les parties conviennent de déposer la présente lettre d'entente dans le but de se conformer aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI, ce 22ième jour de décembre 1983.

L'EMPLOYEUR
(LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE)

Par: _____

Par: _____

TEMOIN.-

LE SYNDICAT
(LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES, SECTION LOCALE 302.)

Par: _____

Par: _____

TEMOIN.-

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

DÉPÔT

Dépôt N° 84 09 055

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet [ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 509-10

Date Signature: 84-01-31 | Réception: 84-02-09 | **Durée** Du: | Au:

Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications Local 145 627, rue Faillon Est Montréal, Qc H2R 1L9	[ ] Déposant Le Progrès du Saguenay Ltée 1051, Boul. Talbot Chicoutimi, Qc G7H 5C1
[X] Déposant, si autre que les parties Bouchard, Larouche et Brassard, Avocats 393 est, rue Racine, #305 Chicoutimi, Qc G7H 1T2 Att: Me Claude Larouche V/Dossier: 2543-31-8080	Région: 02-01 Activité: 2890 (5) Affiliation: FTQ (7)

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

Remarques

Entente relative au congé de maternité
N.B.: Changement de nom de l'association le 84-02-02

Pour le commissaire général du travail

Signature: [signature] Date: 84-09-06

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

le suivant:

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE,

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

'84 FEV -9 14:57

- et -

LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS ET
COMMUNICATIONS QUEBECOISES,
SECTION LOCALE 302,

ci-après appelé:

LE SYNDICAT

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE
CE QUI SUIT:

1.- Elles ont, en date du 23 septembre 1983, signé une convention collective qui a été dûment déposée au bureau du Commissaire Général du Travail;

2.- Elles ont, d'un commun accord, décidé de modifier cette convention collective, en remplaçant l'article 29.10, qui se retrouve à la section 29, intitulée "congé de maternité", par le suivant:

.../2

"29.10 L'employée régulière qui a accumulé neuf (9) mois d'ancienneté avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, au cours de son congé de maternité, les indemnités ci-après déterminées:

1° Pour les deux (2) premières semaines de son absence en congé de maternité, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95) pour cent de son salaire hebdomadaire de base.

2° Pour les quinze (15) semaines suivantes, une indemnité égale à vingt-cinq (25) pour cent de son salaire hebdomadaire de base."

3.- Les parties conviennent de déposer la présente lettre d'entente dans le but de se conformer aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI, ce 31 ième jour de janvier 1984.

L'EMPLOYEUR
(LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE)

Par: Jean Simard

Par: Roger Gagnon

LE SYNDICAT
(LE SYNDICAT DES PUBLICATIONS ET COMMUNICATIONS QUEBECOISES, SECTION LOCALE 302.)

Par: André Fortier

Par: Jacques Bélisle

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

DÉPÔT 50989 Dépôt N° 8 4 0 4 1 3 2

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 509-10
Date	Signature: 84-03-23	Réception: 84-04-17	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[ ] Déposant Syndicat des publications et communications Québécoises, Local 302 627, rue Faillon Est Montréal, Qc H2P 2H3 Att: M. Jean Delage	[ ] Déposant Le Progrès du Saguenay Ltée 1051, Boul. Talbot Chicoutimi, Qc G7H 5C1
[X] Déposant, si autre que les parties Bouchard, Larouche & Brassard 393 est, rue Racine #305 Chicoutimi, Qc G7H 1T2 Att: Me Claude Larouche V/Dossier: 2543-31-8080	Région 02-01 Activité 2890-05 Affiliation FTQ (7)

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

Remarques

OBJET: Remplacer l'article 29.10 - congé de maternité

Pour le commissaire général du travail

Signature: Claire Bouchard Date: 84-04-27

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, au cours de son congé de maternité, les indemnités ci-après déterminées:

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE

ci-après appelé

L'EMPLOYEUR

- et -

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

ci-après appelé

LE SYNDICAT

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1- Elles ont, en date du 23 septembre 1983, signé une convention collective qui a été dûment déposée au bureau du Commissaire Général du travail.

2- Elles ont, d'un commun accord, décidé de modifier cette convention collective, en remplaçant l'article 29.10, qui se retrouve à la section 29, intitulé "congé de maternité", par le suivant.

"29.10 L'employée régulière qui a accumulé neuf (9) mois d'ancienneté avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, au cours de son congé de maternité, les indemnités ci-après déterminées:

1° Pour les deux (2) premières semaines de son absence en congé de maternité, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95) pour cent de son salaire hebdomadaire de base.

2° Pour les quinze (15) semaines suivantes, une indemnité égale à vingt-cinq (25) pour cent de son salaire hebdomadaire de base.

3° Le total des prestations d'assurance-chômage, des PSC et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employée ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire brut habituel."

3- Les parties conviennent de déposer la présente lettre d'entente dans le but de se conformer aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
A CHICOUTIMI, ce 23 ième jour de mars 1984.

L'EMPLOYEUR
(LE PROGRES DU SAGUENAY LTEE)

Par: Robert Pangeau

Par: Jean Simard

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

Par: Jacques Privéraud

Par: Jean Simard