

Union de l'imprimerie et des
communications graphiques
Section locale N41
207, rue Craig ouest
Montréal, Québec

À qui de droit,

Objet: Lettre d'entente
Sous-traitance, fusion ou vente

Si The Gazette cesse d'avoir ses propres services de production, soit par sous-traitance, fusion ou vente, la Compagnie essaiera de s'assurer que les employés de The Gazette soient les premiers choisis pour occuper tous nouveaux postes créés au nouvel endroit de publication.

THE GAZETTE,



R.B. McConnell,
Directeur général

NOM
NAME

No.

01639-4



Ministère du Travail
et de la Main-d'oeuvre
Bureau du Commissaire Général du Travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 7905256

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous **R.06-06** Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17517-01
Date	Signature 78-12-21	Reception 79-03-23	Durée	Du 79-02-14	Au 81-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 41- (4)

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union de l'Imprimerie et des Communications graphique local N 41. Att: M. Richard Sievers. 455 ouest, rue St-Antoine, ch. 501, Montréal, P.Q. H2Z 1J1	<input type="checkbox"/> Déposant The Gazette, A Division of Southam Press Limited. 1000 rue Saint-Antoine, Montréal, P. Qué. H3C 3R7

Unité de négociation

Pressmen & Apprentices.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>P. Bellavance</i>	Date 79/05/28

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

NOM
NAME

No.

01639-4



Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre
Bureau du Commissaire Général du Travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 7 9 0 5 2 5 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous R.06-06 Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17517-08				
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	41 (4)
	78-12-21	79-03-23		79-02-14	80-06-30		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union de l'Imprimerie des Communica- tions graphique, local 41. Att: M. Richard Sievers. 455 ouest, St-Antoine, ch. 501, Montréal, P.Q. H2Z 1J1	<input type="checkbox"/> Déposant The Gazette, a Division of Southam Press Limited. 1000 rue Saint-Antoine. Montréal, P. Qué. H3C 3K7

Unité de négociation

Les électriciens et mécaniciens affectés au département de l'impression des journaux (correspondant à la version anglaise Newspaper Division).

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

gd

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

NOM
NAME

No.

01639-4



Ministère du Travail
et de la Main-d'oeuvre
Bureau du Commissaire Général du Travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 79, 05, 258

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous R.06-06 Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17517-10				
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	41 (4)
	78-12-21	79-03-23		79-02-14	81-06-30		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> L'Union de l'Imprimerie et des Communications graphique, local N 41. Att: M. Richard Sievers. 455 cwest, St-Antoine, ch. 501 Montréal, P.Q. H2Z 1J1	<input type="checkbox"/> Déposant The Gazette, a Division of Southam Press Limited. 1000 rue Saint-Antoine, Montréal, P.Q. H3C 3R7

Unité de négociation

Clicheurs et brûleurs et plates, stereotypers and platemakers.

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierre Lecomte

79/05/28

gd

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

NOM
NAME

No.

01639-4



Ministère du Travail
et de la Main-d'œuvre
Bureau du Commissaire Général du Travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 7 9 0 5 2 5 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 30 du code du travail, le document ci-dessous R.06-06 Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17517-11			
Date	Signature	Reception	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	41 (4)
	78-12-21	79-03-23	Durée	79-02-14	81-06-30	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> L'Union des Imprimerie et des Communications graphique local 41. Att: M. Richard Sievers. 455 ouest, rue St-Antoine, ch. 501 Montréal, P.Q. H2Z 1J1	<input type="checkbox"/> Déposant The Gazette, a division of Southam Press Limited. 1000 rue Saint-Antoine, Montréal, P. Qué. H3C 3R7

Unité de négociation

Manutenteurs de papier, paperhandlers.

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Renée Bellemare 79/02/28

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Mme Mercier DOSSIER: M 17517 - 01
M 17517 - 08
Sal: 41-4 M 17517 - 10
MEMOIRE D'ENTENTE M 17517 - 11

entre

THE GAZETTE, DIVISION DE SOUTHAM INC.

01629-4

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, SECTION LOCALE NO. 41

Sous réserve des amendements faits dans le présent mémoire d'entente, la convention collective entre The Gazette, Division de Southam Press Limited (maintenant connue sous le nom de Southam Inc.) et l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques - section locale No.41, datée du 23 février 1978, est renouvelée par les présentes pour une période de vingt-huit mois et demi (28½) commençant le 14 février 1979 pour se terminer le 30 juin 1981.

La convention ci-dessus mentionnée est amendée comme suit:

- 1) COMPÉTENCE: l'article 3 (f) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Le syndicat s'engage à fournir des compagnons et des apprentis compétents rémunérés selon l'échelle des salaires contenue dans la présente convention pour permettre à l'Employeur de distribuer ses publications courantes promptement et régulièrement. Toutefois, s'il n'y a pas de compagnon ou d'apprenti compétent disponible, des employés titulaires travailleront, compte tenu de l'effectif nécessaire, un cinquième et un sixième quarts au taux horaire normal pour lesdits quarts majorés de 50 pour cent.

- 2) SALAIRES: l'article 6 (a) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Les taux de base des salaires des compagnons pressiers, des compagnons clicheurs et des compagnons électriciens et machinistes des presses à leur troisième année seront les suivants:

Nous certifions par la présente que c'est une copie approuvée de la convention collective originale.



Richard Sievers
Richard Sievers
Secrétaire

.../2

	<u>Taux horaire</u>	<u>Salaire hebdomadaire</u>	<u>Nombre d'heures</u>
<u>Du 1er janvier 1979 au 30 juin 1979</u>			
Quart de jour	\$11.844	\$379	32
Quart de nuit	\$12.156	\$389	32
Quart de chevauchement et quart brisé	\$12.313	\$394	32
<u>Du 1er juillet 1979 au 30 septembre 1979</u>			
Quart de jour (sans changement)	\$11.844	\$379	32
Quart de nuit	\$12.967	\$389	30
Quart de chevauche- ment et quart brisé	\$13.133	\$394	30
<u>Du 1er octobre 1979 au 30 juin 1980</u>			
Quart de jour	\$12.938	\$414	32
Quart de nuit	\$14.133	\$424	30
Quart de chevauche- ment et quart brisé	\$14.300	\$429	30
<u>Du 1er juillet 1980 au 31 décembre 1980</u>			
Quart de jour	\$14.063	\$450	32
Quart de nuit	\$15.333	\$460	30
Quart de chevauche- ment et quart brisé	\$15.500	\$465	30
<u>Du 1er janvier 1981 au 30 juin 1981</u>			
Quart de jour	\$14.781	\$473	32
Quart de nuit	\$16.100	\$483	30
Quart de chevauche- ment et quart brisé	\$16.267	\$488	30

L'article 6 (b) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Les taux de base des salaires des compagnons manutentionnaires seront les suivants:

	<u>Taux horaire</u>	<u>Salaire hebdomadaire</u>	<u>Nombre d'heures</u>
<u>Du 1er janvier 1979 au 30 juin 1979</u>			
Quart de jour	\$10.869	\$347.80	32
Quart de nuit	\$11.181	\$357.80	32
Quart de chevauchement et quart brisé	\$11.338	\$362.80	32
<u>Du 1er juillet 1979 au 30 septembre 1979</u>			
Quart de jour (sans changement)	\$10.869	\$347.80	32
Quart de nuit	\$11.927	\$357.80	30
Quart de chevauchement et quart brisé	\$12.093	\$362.80	30
<u>Du 1er octobre 1979 au 30 juin 1980</u>			
Quart de jour	\$11.963	\$382.80	32
Quart de nuit	\$13.093	\$392.80	30
Quart de chevauchement et quart brisé	\$13.260	\$397.80	30
<u>Du 1er juillet 1980 au 31 décembre 1980</u>			
Quart de jour	\$13.088	\$418.80	32
Quart de nuit	\$14.293	\$428.80	30
Quart de chevauchement et quart brisé	\$14.460	\$433.80	30
<u>Du 1er janvier 1981 au 30 juin 1981</u>			
Quart de jour	\$13.806	\$441.80	32
Quart de nuit	\$15.060	\$451.80	30
Quart de chevauchement et quart brisé	\$15.227	\$456.80	30

- 3) PRIMES: l'article 7 (a) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Chef d'équipe - 12% de plus que le taux du compagnon
Chef d'équipe adjoint - 8% de plus que le taux du compagnon.

- 4) HEURES DE TRAVAIL: l'article 9 (a) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Quart de jour: la semaine normale de travail, quart de jour, de tous les employés de la salle des presses est de trente-deux (32) heures, réparties en quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives chacune, à l'exclusion de la période de repas, du lundi au vendredi. Cette semaine de travail est rémunérée au taux normal du quart de jour. Les heures de travail du quart de jour s'établissent entre sept (7) heures et dix-neuf (19) heures. A partir du 1er juillet 1979, la phrase "à l'exclusion de la période de repas" dans ce qui précède sera remplacée par "y compris la période de repas rémunérée".

L'article 9 (b) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Quart de nuit: la semaine normale de travail, quart de nuit, de tous les employés de la salle des presses est de trente-deux (32) heures, réparties en quatre (4) nuits de huit (8) heures consécutives chacune, à l'exclusion de la période de repas, du dimanche dix-neuf (19) heures au samedi sept (7) heures, et elle sera rémunérée au taux normal du quart de nuit.

A partir du 1er juillet 1979, la semaine normale de travail, quart de nuit, de tous les employés de la salle des presses sera de trente (30) heures, réparties en quatre (4) nuits de sept heures et demie (7½) consécutives chacune, y compris la période de repas rémunérée, du dimanche dix-neuf (19) heures au samedi sept (7) heures, et elle sera rémunérée au taux normal du quart de nuit.

A partir du 1er juillet 1979, l'article 9 (e) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Les employés de la salle des presses auront droit à une période de repas rémunérée d'au moins 30 minutes et d'au plus une heure, qui commencera au minimum deux heures et au maximum cinq heures après la prise de quart. Si les pressiers travaillent durant leur période de repas, ils seront rémunérés par une demi-heure supplémentaire au taux de base.

- 5) HEURES SUPPLÉMENTAIRES: l'article 10 (c) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

Le travail supplémentaire effectué pour un cinquième quart sera rémunéré au double du taux de base. Le travail supplémentaire effectué pour un sixième quart sera rémunéré au taux normal dudit sixième quart, majoré de 50 pour cent.

- 6) CONGÉS PAYÉS: à partir du 1er avril 1981, l'article 12 (b) de ladite convention est amendé en ajoutant ce qui suit:

25 ans de service continu - six semaines de vacances.

- 7) ASSURANCE COLLECTIVE: l'avant-dernier paragraphe de l'article 20 (a) à la page 24 de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

A partir du 1er avril 1979, la prestation hebdomadaire sera des deux-tiers du salaire hebdomadaire de base jusqu'à une prestation hebdomadaire maximum de \$300. La compagnie s'engage à payer le coût additionnel de la prestation augmentée et, si nécessaire et selon l'expérience établie, la moitié de toute autre augmentation additionnelle dans la prime actuelle. Si la prime actuelle est réduite, la compagnie seule bénéficie de cette réduction.

- 8) DURÉE DE LA CONVENTION ET MODIFICATION : l'article 24 (a) de ladite convention est remplacé par ce qui suit:

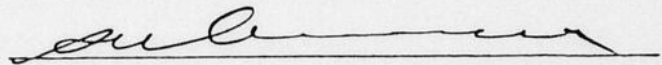
La présente convention entrera en vigueur le 14 février 1979 et le demeurera jusqu'au 30 juin 1981 inclusivement.

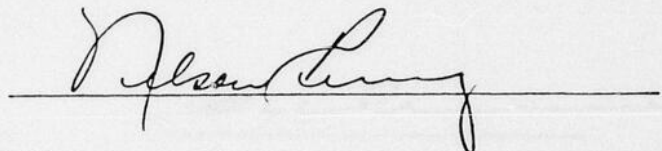
- 9) Paragraphe 4 - "La formule concernant les changements technologiques " de l'annexe "A" de ladite convention est supprimée.

Les parties conviennent que le présent mémoire d'entente, tel que complété par la convention collective entre The Gazette, Division de Southam Press Ltd. (maintenant connue comme Southam Inc.) et l'Union de l'imprimerie et des communications graphiques - section locale No.41, datée du 23 février 1978, forme l'entière convention collective entre elles et doit être déposé au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec selon les dispositions de l'article 60 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé le 21 décembre 1978.

THE GAZETTE, DIVISION DE SOUTHAM INC.
(anciennement connue sous le nom de
Southam Press Limited).

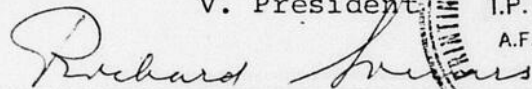




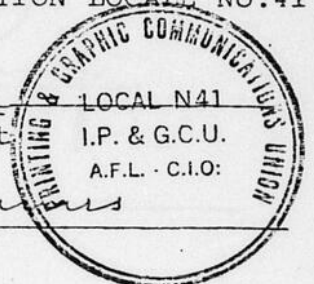
L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNI-
CATIONS GRAPHIQUES - SECTION LOCALE No.41



V. Président

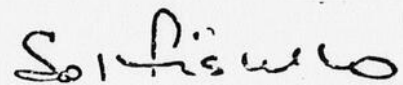


Secrétaire



La présente convention a été conclue avec le consentement et l'approbation de l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques de l'Amérique du Nord, qui s'engage à garantir l'exécution des dispositions précitées. Toutefois, l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques de l'Amérique du Nord n'assume aucune responsabilité pour tout arrêt de travail ou infraction aux dispositions de la présente convention qu'elle n'aurait pas autorisée, ni sanctionnée ou à laquelle elle ne participerait pas activement.

Approuvé par



Président

U.I.I. et C.G. de A.N.

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: Assurance-chômage - remboursement de prime

Il est entendu qu'à partir du 1er janvier 1979, la ristourne de la prime d'assurance-chômage cessera. En échange, la compagnie paiera le coût additionnel total de la prestation augmentée ainsi que cela est décrit à l'article 20 (a) de la convention.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

RB Will

[Signature]

Richard Smeers

[Signature]

Mtl.

30 NOV 1978

01639-4

(1244-03) M-17517-01 25 sal
 Dossier: (1244-17) M-17517-08 21.
 M-17517-10 12
 M-17517-11 10

99077-01

Sal: 68

30 JUN 1979

78 SEP 25 14 50

POSTE

UNION DE COMMUNICATIONS
GENEral du TRAVAIL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

The Gazette, division de Southam Press Limited

et

L'Union de l'imprimerie et des
communications graphiques N 41

Ceci est une copie authentique de la convention collective.

Richard Heves
Secrétaire-Trésorier

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

TABLE DES MATIÈRES

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
SECTION LOCALE N41

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	Préambule	1
2	Reconnaissance	2
3	Compétence	2
4	Nouvelles presses et matériel additionnel	11
5	Dotation en personnel	12
6	Salaires	15
7	Primes	16
8	Échelles des apprentis	17
9	Heures de travail	19
10	Heures supplémentaires	22
11	Jours fériés	24
12	Congés payés	26
13	Contremaître	28
14	Apprentis	31
15	Sécurité d'emploi	35
16	Ancienneté et priorité	36
17	Règlements et activités du Syndicat	38
18	Grève et lock-out	40
19	Sécurité et hygiène	40
20	Assurance collective	42
21	Congés de service judiciaire	46
22	Congé pour décès	46
23	Règlement des différends	47
24	Durée de la convention et modification	50

<u>Article</u>		<u>Page</u>
25	Piquets de grève	51
Pièces jointes:	Appendice "A"	53
	Appendice "B"	61
	Liste de priorité des compagnons pressiers	62
	Liste de priorité des manutentionnaires de papier	63
	Liste de priorité des électriciens des presses	64
	Liste de priorité des machinistes des presses	65
	Liste de priorité des compagnons clicheurs	66
	Lettre: Employés au service du Nouveau Journal	67
	Lettre: Goupilles de cisaillement	68
	Lettre: Départ prématuré - jours normaux de travail	69
	Lettre: Départ prématuré - jours fériés	70
	Lettre: Cinquième journée	71
	Lettre: Rencontres au sujet des régimes d'assurance collective	72
	Lettre: Régime d'invalidité à long terme	73
	Lettre: Sous-traitance, fusion ou vente	74

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

The Gazette, division de Southam Press Limited

et

L'Union de l'imprimerie et des
communications graphiques N41

Article 1(a) La présente convention collective de travail est intervenue ce 23ème jour de février 1978 entre The Gazette, division de Southam Press Limited, ci-après nommée l'"Employeur", partie de première part, et l'Union de l'imprimerie et des communications graphiques, section locale N41, relevant de l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques de l'Amérique du Nord, ci-après nommée le "Syndicat", partie de deuxième part.

Article 1(b) Le but de la présente convention collective est de prévenir et de régler tout désaccord entre les parties en établissant des règles régissant les taux minimaux des salaires et les conditions d'emploi.

Article 1(c) La présente convention avantagera et liera le successeur et cessionnaire de l'Employeur et l'Employeur signataire de la présente convention cessera sur ce d'être lié par elle.

RECONNAISSANCE

Article 2 La présente convention s'applique aux employés de l'Employeur visés par les Certificats d'accréditation délivrés à l'Union de l'imprimerie et des communications graphiques, section locale N41, par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.

COMPÉTENCE

Article 3(a) La compétence du Syndicat des pressiers s'étend au fonctionnement de toutes les presses à copier, les presses par maculage et par gravure, ainsi qu'à tout dispositif connexe dans la salle des presses de l'Employeur dans la région métropolitaine de Montréal.

Article 3(b) Le travail des pressiers comprend les tâches exécutées durant les heures de production ou de préparation indiquées ci-après: fonctionnement et chargement des dévidoirs; changement et fixation du dévidoir selon la grosseur du rouleau de papier; engagement et dégagement de toutes les unités, plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyage, réglage et fonctionnement de tous les systèmes encres (à l'exception des réservoirs d'emmagasinage principaux); fonctionnement et réglage des plieuses, triangles (formers), embobineurs des pré-impressions (preprint rewinders); passage de toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur

des pré-impressions (preprints); réglage de toutes les barres d'angle, des trolleys, des couteaux (slitters), des bandeurs pour les plis (creasing bars) et des bandeurs (pipe rollers); fonctionnement et réglage de toutes les commandes automatiques pour le registre; réception et manoeuvre de toutes les plaques à imprimer; pose et enlèvement des plaques sur toutes les presses; nettoyage et réglage des encres, entretien et changement de tous les blanchets et de leurs accessoires; réglage de l'impression et des attaches (clips); lubrification et nettoyage de toutes les presses et de tout autre appareil; changement des couteaux (knives) et des coussinets.

Article 3(c) En l'absence d'un pressier, rien dans la présente n'interdit de faire tourner les presses pour effectuer
PR des réparations ou des essais. Toutefois, lorsqu'il y a un pressier en service, celui-ci assurera le fonctionnement des presses conformément aux exigences des mécaniciens ou des réparateurs.

Article 3(d) L'Employeur s'engage à n'employer que des compagnons pressiers et des apprentis pressiers qui sont et demeurent
PR membres en règle du Syndicat suivant les dispositions et l'échelle des salaires contenues dans la présente convention.

Article 3(e) Aucun compagnon ou apprenti ne sera tenu de maintenir un poste de travail de plus de quatre jours ou quatre nuits dans une même semaine.

Article 3(f) Le Syndicat s'engage à fournir des compagnons et des apprentis compétents rémunérés selon l'échelle des salaires contenue dans la présente convention pour permettre à l'Employeur de distribuer ses publications courantes promptement et régulièrement. Toutefois, s'il n'y a pas de compagnon ou d'apprenti compétent disponible, des employés titulaires travailleront, compte tenu de l'effectif nécessaire, un cinquième quart au taux horaire normal et un sixième quart au taux horaire normal pour ledit quart majoré de 50 pour cent.

Article 3(g) L'Employeur a le droit d'augmenter le nombre des employés titulaires. Advenant le cas où l'Employeur nécessite une augmentation du nombre des compagnons titulaires travaillant dans la salle des presses, l'Employeur accepte d'en aviser le Syndicat par écrit au moins quatorze (14) jours à l'avance.

Si en raison de l'augmentation du nombre de compagnons titulaires le Syndicat, pour quelque raison que ce soit, ne peut fournir le nombre nécessaire de compagnons compétents, l'Employeur peut embaucher tout membre de l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques de l'Amérique du Nord, dont il peut s'assurer les services. Si l'Employeur ne peut se procurer les services d'aucun compagnon compétent de cette façon, il peut alors obtenir l'aide dont il a besoin de toute autre source. Il est entendu que si l'Employeur et le Syndicat considèrent que ces hommes sont compétents, ils peuvent être embauchés comme employés permanents,

pourvu qu'ils soient acceptés comme membres du Syndicat et le deviennent dans les trente (30) jours suivant la date de l'entrée en service.

Article 3(h) Si l'Employeur désire réduire le nombre d'employés titulaires, il ne pourra y procéder que conformément à l'article 15 de la présente convention.

Article 3(i) Le nombre d'employés titulaires est de dix-neuf (19) compagnons, pressiers et apprentis, à l'exclusion des contre-mâtres.

Article 3(j) Le nombre des compagnons manutentionnaires de papier titulaires s'élèvera à huit (8).

Article 3(k) L'effectif minimal des électriciens et des machinistes des presses titulaires se composera de deux (2) compagnons électriciens et de deux (2) compagnons machinistes.

Article 3(l) L'effectif des compagnons titulaires s'élèvera à neuf (9), à l'exclusion du contremaître. L'éditeur aura le droit d'augmenter ou de diminuer ce nombre conformément aux exigences en matière d'édition.

Article 3(m) Un système de roulement sera établi pour les jours de relève.

Article 3(n) La convention est établie en fonction d'une production de six jours ou six nuits par semaine.

Article 3(o) Le Syndicat est reconnu comme représentant exclusif de tous les employés exécutant du travail se rapportant à la manutention du papier-journal en rouleaux et des rouleaux de pré-impression dans tous les entrepôts et installations où l'Employeur emploie des personnes pour ce travail.

Article 3(p) Le travail des manutentionnaires de papier comprend les tâches exécutées se rapportant à la manutention du papier-journal en rouleaux et des rouleaux de pré-impression dans la salle des presses et les entrepôts et magasins de papier en faisant partie, comme charger et décharger, entreposer, peser, vérifier, dépouiller les rouleaux; mettre en paquets les déchets de papier imprimés et non imprimés, assurer le fonctionnement des monte-charge, des machines automatiques et des appareils de remorquage utilisés dans la manipulation du papier-journal en rouleaux; manipuler, dépouiller et expédier les mandrins; assurer le fonctionnement des enrouleuses et des désenrouleuses et tout autre travail relevant de la compétence du Syndicat. Manipuler les clichés noirs usagés selon les instructions du contremaître de la salle des presses; aider les pressiers à charger les rouleaux de papier-journal d'une unité à une autre.

Article 3(q) L'Employeur s'engage à employer des compagnons manutentionnaires de papier et des apprentis qui sont et demeurent

MP membres en règle du Syndicat selon les conditions et l'échelle des salaires stipulées dans la présente convention.

Article 3(r) Tous les travaux effectués par les électriciens et les machinistes pour assurer le fonctionnement, l'entretien et la réparation des presses dans la salle des presses de l'Employeur seront effectués par des membres de l'unité de négociation, dans leurs métiers respectifs.

EM Cela ne limitera d'aucune façon le droit qu'a l'Employeur d'installer toute nouvelle machine ou d'envoyer à l'extérieur toute machine ou appareil ou pièce de machine ou d'appareil pour réparation ou modification: pourvu que cela ne réduise pas les heures normales de travail des employés faisant partie de l'unité de négociation.

Article 3(s) Si des réparations importantes ou l'installation de nouveaux appareils sont effectuées par d'autres sur les presses du journal ou d'autres machines relevant de la compétence des électriciens ou des machinistes titulaires des presses, les électriciens et les machinistes des presses obtiendront la possibilité de se familiariser avec lesdits appareils dans les limites de leur métier au cours de la période de réparation et/ou d'installation.

Article 3(t) Il est convenu qu'en l'absence du machiniste des presses de nuit à cause d'un jour de relève, un électricien des presses peut remplacer les goupilles de cisaillement (shearing pins) des presses. Pendant une absence-maladie dépassant trois (3) jours et les vacances du machiniste des presses de nuit, le machiniste des presses de jour le remplacera.

Article 3(u) Il est en outre convenu que, sous réserve des dispositions de l'article 13(c), les membres de l'unité de négociation exécuteront, comme cela se faisait auparavant, le travail d'entretien et de réparation à l'extérieur de la salle des presses. Cela ne limitera en aucune façon le droit de l'Employeur d'installer de nouvelles machines ou d'envoyer à l'extérieur du matériel ou des appareils ou des pièces de matériel ou d'appareil pour réparations ou modifications, pourvu que cela ne réduise pas les heures normales de travail des employés membres de l'unité de négociation.

Article 3(v) Les jours de relève seront établis d'un commun accord entre les employés avec l'approbation du directeur des services d'ingénierie.

Article 3(w) Les compagnons électriciens des presses et les compagnons machinistes des presses seront autorisés à faire tourner les presses au ralenti pour effectuer des réparations ou des essais,

en l'absence d'un pressier. Toutefois, si un pressier est en service, le fonctionnement de la presse devra être assuré par ledit pressier conformément aux exigences des électriciens ou des machinistes.

Article 3(x) La compétence du Syndicat englobe les tâches suivantes: sciage, coupage, échoppage, rognage, fraisage, mortaisage des flans coulés à plat ou courbés, électrotypes, plaques de plastique, zinc ou magnésium et le coulage, moulage et l'emballage de toute plaque ou flan, à plat ou courbé.

CL Montage et démontage de toute vignette et plaque, courbées ou à plat, montées ou non sur base de métal, alliage de métal, bases de plastique ou bases de magnésium ou en selles et le nettoyage de toutes bases. Le nickelage des plaques de stéréotypie avec du métal. Le registre des vignettes et plaques dans les formes préalablement à la prise du flan pour la couleur.

La fabrication de tout modèle ou plaque pour presse à journaux produit sur toute matière sensibilisée ou autre matière, la production de ces plaques sera effectuée par des clicheurs, ainsi que tout travail de caméra et tout travail photographique ou procédés à l'exception des appareils servant à la photocomposition et qui produisent le dernier négatif d'après des montages complets ou "repros" préparés par la composition ou de tout "repro" ou montage venant de l'extérieur.

Le fonctionnement de tout appareil, tout matériel ou procédés utilisés pour les travaux susmentionnés et tous les procédés qui pourront remplacer la stéréotypie sera assuré par des compagnons clicheurs et des apprentis clicheurs.

CL Article 3(y) Le creuset pour le coulage du métal devra être constamment rempli par un compagnon clicheur; le creuset devra en outre être réglé et les lingots (pigs) devront être coulés par des compagnons clicheurs.

CL Article 3(z) Le fonctionnement de toute machine ou tout appareil de l'atelier de la clicherie, y compris tout appareil produisant des plaques en duplication, ou appareil analogue, et leurs rabotoirs (shavers), échoppeurs, fraiseuses ("millers") et le système de refroidissement, la manutention de toute plaque, plate ou courbée, de la clicherie sera assuré par des compagnons clicheurs. Il est convenu qu'aucun travail relevant de droit de la clicherie ne sera assigné à un autre service.

CL Article 3(aa) Si l'Employeur installe tout appareil produisant les plaques en duplication, machines et/ou procédés pour remplacer les appareils, machines et/ou procédés existants dont le fonctionnement est assuré actuellement par des clicheurs dans son atelier ou venant s'y ajouter, la Compagnie devra informer le Syndicat dès que sa décision est prise et reconnaître que ces appareils, machines et/ou procédés relèvent de la compétence du Syndicat.

Article 3(bb) Les membres assurant le fonctionnement des machines de la clicherie ont la responsabilité de les garder propres et en bon état de marche.

Article 3(cc) Si les appareils de la clicherie appartenant à la Compagnie sont endommagés et mis hors d'usage et que la Compagnie fasse imprimer The Gazette par une autre entreprise, la Compagnie fera tout son possible pour que l'autre compagnie utilise le plus possible les services des membres du Syndicat pendant le non-fonctionnement des appareils de la clicherie de la Compagnie.

NOUVELLES PRESSES ET MATÉRIEL ADDITIONNEL

Article 4(a) Si l'Employeur installe du nouveau matériel et/ou de nouveaux procédés ou un ordinateur qui remplacent ou transforment du matériel ou des procédés relevant de la compétence du Syndicat (selon la définition donnée à l'article 3), l'Employeur étudiera avec le Syndicat la composition des équipes nécessaires pour assurer le fonctionnement de ce matériel et/ou de ces procédés ou de l'ordinateur dans le but d'en arriver à une entente satisfaisante pour chacun.

Article 4(b) Si aucune entente n'intervient conformément à l'article 4(a), le fonctionnement du matériel et/ou des procédés ou de l'ordinateur sera assuré par l'effectif fixé par l'Employeur

pendant les soixante (60) jours civils suivant l'achèvement de l'installation et à compter de la date à laquelle ce matériel, ces procédés ou cet ordinateur sont utilisés pour la première fois d'une façon régulière aux fins de la production (pourvu que ledit matériel ou procédé ou ordinateur ne tombe pas en panne ni ne cesse de fonctionner, ce qui entraînerait la suspension de la période d'essai jusqu'à ce que ledit matériel ou procédé ou ordinateur fonctionne de nouveau).

Article 4(c) Si, après la période d'essai prévue à l'article 4(b) ou toute prolongation concertée de celle-ci, les parties ne parviennent pas à s'entendre, la question sera réglée comme il est prévu à l'article 23 (Règlement des différends).

DOTATION EN PERSONNEL

Article 5(a) L'équipe minimale d'une presse, pour les unités d'impression en noir et blanc, ainsi que les cylindres pour la couleur, sous réserve de ce qui est prévu aux articles 5(b) et 5(c), sera comme suit (cela s'applique également pour le travail supplémentaire);

PR

	<u>Unités</u>	<u>Chef d'équipe</u>	<u>Chef d'équipe adj.</u>	<u>Compagnons</u>	<u>Compagnon ou Apprenti</u>
	1	1	-	2	1
	2	1	-	3	1
	3	1	1	3	1
	4	1	1	4	1
PR	5	1	1	6	1
	6	1	1	7	1
	7	1	2	7	1
	8	1	2	8	1
	9	1	2	9	1

Article 5(b) Lorsque deux plieuses sont sur les presses, un
PR compagnon pressier supplémentaire sera ajouté à l'équipe et il
sera payé au taux de chef d'équipe adjoint.

Article 5(c) Équipe pour la couleur: Un compagnon pressier
PR supplémentaire doit être ajouté lorsque deux cylindres ou plus
en quadrichomie (full color) ou procédé (process), ou un cylindre
en procédé et six "spots", ou huit "spots".

Article 5(d) Afin d'assurer la production durant le fonction-
PR nement des presses des éditions de "The Gazette", les pressiers
et apprentis ne seront pas autorisés à travailler aux préparatifs
d'autres publications pendant cette période.

Article 5(e) La mise en marche des presses pour les éditions
PR ne doit pas être retardée ni leur fonctionnement empêché parce
qu'il n'y a pas suffisamment d'employés titulaires ou de rempla-

çants disponibles, ou parce qu'un remplaçant qui a été appelé ne s'est pas présenté avant l'heure de mise en marche des presses; il est toutefois convenu que dans de tels cas les raccordements manuels seront faits par les pressiers qui doivent s'occuper temporairement de deux unités, au besoin.

Article 5(f) Lorsqu'une équipe d'entretien des presses de jour est requise, l'équipe comprendra au moins deux (2) compagnons pressiers et un (1) apprenti pressier, un compagnon devant être désigné et payé comme chef d'équipe (man in charge). Les compagnons pressiers et les apprentis pressiers seront affectés à ce quart par roulement, mais ce roulement ne doit pas nécessairement se faire selon l'ancienneté. Ils ne seront pas obligés d'être affectés à ce quart pour plus de huit (8) semaines pour chaque assignation. Cette disposition ne s'applique pas au chef d'équipe (pressman in charge) de l'équipe d'entretien.

Article 5(g) Le contremaître aura le droit de déplacer les compagnons d'une presse à l'autre, conformément aux exigences en matière de personnel.

Article 5(h) La dotation en personnel pour les manutentionnaires de papier sera la suivante:

MP De une à dix unités inclusivement 2 manutentionnaires
 De onze à quinze unités inclusivement ... 3 manutentionnaires
 De seize à dix-huit unités inclusivement 4 manutentionnaires

Article 5(i) En plus de la dotation en personnel des manutentionnaires dans la salle des presses, deux (2) compagnons manutentionnaires de papier travailleront dans la réserve (storage room) pour fournir des rouleaux de papier-journal tant que les presses tournent.

Article 5(j) Deux (2) compagnons manutentionnaires seront employés pour recevoir et entreposer les rouleaux de papier-journal et pour expédier les déchets de papier.

Article 5(k) Le nombre d'employés titulaires par équipe de relève s'élèvera à six. Si un compagnon titulaire est absent en raison de maladie ou d'accident, l'Employeur aura le droit d'embaucher un remplaçant, ou le contremaître qui ne travaille pas remplira au besoin le poste du premier compagnon absent.

Lorsqu'un employé titulaire est en vacances, il n'est pas nécessaire de le remplacer par un remplaçant si le journal de cette nuit comprend moins de 36 pages.

SALAIRES

Article 6(a) Les taux de salaire des heures normales de travail des compagnons pressiers et clicheurs et des compagnons électriciens et machinistes des presses à leur troisième année seront les suivants:

PR
EM
CL

Du 14 février 1978 au 13 février 1979

	<u>Par heure</u>	<u>Par semaine</u>	<u>Heures</u>
Quart de jour	\$10.708	\$348	32½
Quart de nuit	11.015	358	32½
Quart fractionné	11.169	363	32½

Article 6(b) Les taux de salaire des heures normales de travail des compagnons manutentionnaires de papier seront les suivants:

MP Du 14 février 1978 au 13 février 1979

	<u>Par heure</u>	<u>Par semaine</u>	<u>Heures</u>
Quart de jour	\$9.748	\$316.80	32½
Quart de nuit	10.055	326.80	32½

Article 6(c) Les employés reçoivent leurs salaires chaque semaine, en espèces ou par chèque. Si le paiement est effectué par chèque, il le sera au plus tard le jeudi de chaque semaine.

PRIMES

<u>Article 7(a)</u>		
PR	Chef d'équipe	\$8.10 par quart
	Chef d'équipe adjoint	4.86 par quart

MP Article 7(b)
Chef de groupe - manutentionnaires
de papier \$4.25 par quart

EM Article 7(c) Si un maître-électricien des presses ou un
technicien en électronique est employé, il bénéficiera d'une
prime de \$3.75 par quart.

CL Article 7(d) Tous les contremaîtres adjoints recevront au
minimum 7% de plus que le salaire normal du compagnon et tous les
deuxièmes contremaîtres adjoints recevront au minimum 4% de plus
que le salaire normal du compagnon, suivant les dispositions de
la présente convention.

Article 7(e) Les taux des heures supplémentaires pour ces
emplois comprendront le taux horaire équivalant de la prime
applicable.

ÉCHELLES DES APPRENTIS

Article 8(a) Les taux des salaires des heures de travail normales
des apprentis seront les suivants:

		<u>Pourcentage des salaires des compagnies</u>	
		<u>Six premiers mois</u>	<u>Six mois suivants</u>
	1ère année	50%	55%
PR	2ème année	60%	65%
CL	3ème année	70%	75%
	4ème année	80%	90%

Article 8(b) L'échelle des salaires de base des apprentis manutentionnaires de papier, membres du Syndicat, sera la suivante:

Première année	70%	du salaire des
Deuxième année	80%	compagnons manutentionnaires
Troisième année	90%	de papier

Après la troisième année, l'apprenti reçoit le salaire entier du compagnon.

Article 8(c) L'échelle des salaires de base des apprentis et des compagnons de première et de deuxième année sera la suivante:

	Apprenti 1ère année	40%	du taux du compagnon de 3e année.
EM	Apprenti 2ème année	50%	" " "
	Apprenti 3ème année	60%	" " "
	Apprenti 4ème année	70%	" " "
	Compagnon 1ère année	80%	" " "
	Compagnon 2ème année	90%	" " "

HEURES DE TRAVAIL

Article 9(a) Quart de jour: La semaine normale de travail, quart de jour, de tous les employés de la salle des presses est de trente-deux heures et demie (32½h) réparties en quatre (4) jours de huit heures et un huitième (8 1/8h) consécutives chacun, à l'exclusion de la période de repas, du lundi au vendredi. Cette semaine de travail est rémunérée au taux normal du quart de jour. Les heures de travail du quart de jour s'établissent entre sept heures (7h) et dix-neuf heures (19h).

Article 9(b) Quart de nuit: La semaine normale de travail, quart de nuit, de tous les employés de la salle des presses est de trente-deux heures et demie (32½h) réparties en quatre (4) nuits de huit heures et un huitième (8 1/8h) consécutives chacune, à l'exclusion de la période de repas, du dimanche dix-neuf heures (19h) au samedi sept heures (7h), et elle sera rémunérée au taux normal du quart de nuit.

Article 9(c) L'Employeur fixera une heure régulière pour la prise de service des quarts de jour ou de nuit et aucun changement n'y sera apporté sans que les membres n'aient été avisés trois (3) jours à l'avance. L'heure de la prise de service sera la même pour tous les membres d'une équipe pendant au moins trois (3) semaines. Ce qui précède ne s'appliquera pas en cas de changements imprévus à l'horaire normal de publication.

PR
MP
CL

EM Article 9(d) L'Employeur fixera une heure régulière pour le commencement de la journée ou de la nuit de travail et aucune modification n'y sera apportée, sans que les employés n'aient été avisés au moins quatre heures à l'avance. Dans les cas d'urgence ou de changements imprévus, cette disposition ne s'appliquera pas.

Article 9(e) Les employés de la salle des presses auront droit à une période de repas non rémunérée d'au moins 30 minutes et d'au plus une heure, qui commencera au minimum deux heures et au maximum cinq heures après l'heure de prise de service.

S'il est nécessaire d'assurer la continuité de la production, les employés pourront être appelés à travailler durant la période de repas et ils seront alors rémunérés au taux des heures supplémentaires.

PR Article 9(f) Si la différence entre l'heure de prise de service
MP des deux équipes de la salle des presses dépasse une heure, ces équipes seront affectées à tour de rôle aux quarts de soir et de nuit toutes les quatre semaines. Au cas où une publication permanente serait imprimée par une équipe complète de jour, les équipes seront affectées à tour de rôle toutes les quatre semaines aux quarts du jour, du soir et de nuit.

Article 9(g) Les employés qui reçoivent l'ordre de se présenter au travail, ou qui commencent le travail à un quart normal, recevront au minimum le salaire d'une journée ou d'une nuit pour ledit travail.

Cette même règle s'applique en cas d'accident. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un blessé, les deux recevront le plein salaire du quart.

Article 9(h) En cas de maladie soudaine, l'employé recevra le plein salaire du quart s'il n'est pas nécessaire de recourir à un remplaçant. Si un remplaçant est nécessaire, l'Employeur ne sera pas tenu de payer, en tout, plus que le salaire total du quart.

Article 9(i) Quand un employé demande à s'absenter et est autorisé, il sera rémunéré pour la période pendant laquelle il aura travaillé.

Article 9(j) Un employé titulaire qui désire s'absenter ne sera pas obligé de travailler si un remplaçant compétent est disponible.

PR
MP
CL

Aucun employé ne pourra s'absenter sans avoir fourni un remplaçant compétent, sauf en cas de maladie soudaine ou en cas d'urgence.

Les remplaçants seront rémunérés d'après l'échelle de salaire de l'article 6.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 10(a) Tout travail effectué au-delà du nombre d'heures indiquées pour un quart de jour ou de nuit sera rémunéré au taux normal majoré de 50 pour cent pour les trois premières heures et au taux normal majoré de 100 pour cent par la suite.

Article 10(b) Tout travail supplémentaire sera calculé chaque jour en deux (2) unités de six minutes.

Article 10(c) Le travail supplémentaire effectué pour un sixième quart sera rémunéré au taux normal dudit sixième quart, majoré de 50 pour cent.

Article 10(d) Si, d'après son horaire normal, un employé est tenu de travailler un jour de relève, mais qu'il tombe malade un autre jour de la même semaine, il sera rémunéré au taux normal majoré de 50 pour cent pour le travail effectué le jour de relève.

Article 10(e) Dans le cas où un employé effectue deux quarts consécutifs, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour le deuxième quart.

Article 10(f) Les employés qui ont quitté l'immeuble et qui sont rappelés pour effectuer du temps supplémentaire, exception faite des cinquième et sixième quarts, plus d'une heure après la fin de leurs heures normales, seront rémunérés selon le taux du temps supplémentaire normal pour les heures effectivement travaillées à l'occasion de ce rappel, et le nombre minimal d'heures supplémentaires payées correspondra à la moitié du nombre d'heures que l'employé exécute durant un quart régulier. Il est entendu que les employés avisés de se présenter plus tôt et les employés avisés du rappel avant de quitter l'immeuble ne reçoivent pas cette garantie.

PR
MP
CL

Article 10(g) Tout travail effectué entre le samedi 16 heures et le lundi 7 heures, à l'exception des quarts réguliers, sera rémunéré au taux horaire normal majoré de 150 pour cent.

EM

Article 10(h) Le travail du dimanche est accompli après la fin du quart régulier du samedi et avant le début du quart régulier qui commence la semaine suivante. Ce travail est rémunéré au taux horaire normal majoré de 150 pour cent. Les quarts réguliers du dimanche sont exclus de cette entente.

Article 10(i) Tout travail supplémentaire sera rémunéré en totalité et les employés ne seront pas obligés de prendre des jours de congé en guise de compensation pour les heures supplémentaires effectuées.

JOURS FÉRIÉS

Article 11(a) Les jours fériés suivants seront observés à l'atelier de la Compagnie: Jour de l'An, Vendredi Saint, Fête de la Reine, St-Jean-Baptiste, Jour du Canada, Fête du travail, Action de Grâce, Noël ou tout autre jour observé comme tel. Tous les employés titulaires et les apprentis obligés de travailler ou non seront rémunérés pour les jours fériés reconnus comme tels aux taux normaux. En plus du salaire de la journée, tous les employés titulaires et apprentis tenus de travailler un des jours fériés susmentionnés seront rémunérés au taux normal majoré de 100 pour cent. En plus du salaire de la journée, tous les employés titulaires et apprentis tenus de travailler en heures supplémentaires un des jours fériés susmentionnés seront rémunérés au taux normal majoré de 200 pour cent.

Article 11(b) En plus des huit (8) jours fériés prévus à l'article 11(a), chaque employé titulaire aura droit à deux jours de congé additionnels rémunérés à son taux normal de salaire, qui devront être pris entre le 1er avril et le 31 mars de l'année suivante, selon l'horaire établi de concert avec le contremaître. L'employé peut se prévaloir de ce congé lors d'une absence-maladie.

Article 11(c) Les jours fériés chômés seront rémunérés au taux horaire normal.

Article 11(d) Si un jour de relève hebdomadaire tombe un jour férié ou lorsqu'un jour férié tombe durant la période des vacances, un autre jour sera accordé, ou le salaire d'une journée au taux normal sera payé. Si l'employé opte pour un autre jour de congé, il pourra en choisir la date, à la condition de donner un préavis de sept jours au contremaître. Ce jour de congé devra toutefois être pris dans les soixante jours suivant ledit jour férié, à moins d'une entente contraire avec le contremaître.

PR
MP

Article 11(e) S'il ne faut qu'une seule équipe pour imprimer une édition de "The Gazette" un jour férié, l'Employeur affectera les équipes au travail les jours fériés à tour de rôle.

Article 11(f) Il est entendu que pour les quarts de nuit, les jours fériés énumérés plus haut, ou les jours observés comme tels, le soir ou la nuit précédant lesdits jours fériés ou les jours prévus pour ces congés seront observés.

Article 11(g) Un remplaçant qui effectue quatre (4) autres quarts durant une semaine de travail qui comprend un jour férié recevra le salaire normal d'un quart.

CONGÉS PAYÉS

Article 12(a) Les compagnons titulaires et apprentis du Syndicat qui comptent moins d'un an de service continu à la Compagnie, au 1er avril de chaque année, auront droit à une journée de congé payée par 23 jours ou fraction importante travaillées.

Article 12(b) Tous les compagnons titulaires et apprentis qui comptent plus d'un an de service continu à la Compagnie, au 1er avril de chaque année, auront droit à des congés payés selon le barème suivant:

1 an de service continu	-	trois semaines de vacances
9 ans de service continu	-	quatre semaines de vacances
19 ans de service continu	-	cinq semaines de vacances

Article 12(c) L'indemnité de congé payé sera versée à l'avance au taux de salaire composé.

Article 12(d) Avant le 1er mars de chaque année, tous les employés régis par la présente convention choisiront les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances à l'exception des vacances d'été, et en informeront le contremaître.

La liste définitive, excluant les vacances d'été, sera affichée au plus tard le 1er avril.

Les vacances d'été seront accordées entre le 1er juin et la Fête du travail de chaque année et l'affichage se fera au plus tard le 1er mai.

Chaque compagnon pourra choisir, selon son ancienneté au sein de son équipe, un nombre de jours de congé payés mérités durant la période d'été, jusqu'à concurrence de deux semaines consécutives.

Il est entendu que le chef d'équipe, le chef d'équipe adjoint et leurs remplaçants, dans chaque équipe, ne peuvent tous prendre leurs vacances d'été en même temps.

Article 12(e) Un membre du Syndicat qui désire prendre ses vacances en dehors de la période stipulée peut le faire avec le consentement de l'Employeur.

Article 12(f) Les vacances ou absences autorisées accordées en plus des dispositions de la présente convention ne devront pas gêner le choix des périodes de vacances normales d'après l'ancienneté.

Article 12(g) Pour le calcul des vacances, l'année commence le 1er avril et se termine le 31 mars de l'année suivante. Les employés doivent accepter de prendre les vacances qui leur reviennent avant le 31 mars de l'année suivante. Les vacances ne pourront être reportées à une date ultérieure, à moins que la Compagnie ne l'autorise.

Article 12(h) Toute absence occasionnée par une maladie de l'employé, la nécessité pour lui de faire partie d'un jury, un décès et les accidents du travail ne constituera pas une rupture de service pour le calcul des vacances.

Article 12(i) Tout employé assujetti à la présente convention qui quitte son emploi volontairement ou autrement aura droit à une indemnité de congé payé proportionnelle à son temps de service. Cette somme lui sera versée à son départ.

Article 12(j) L'indemnité de congé payé des remplaçants sera versée deux (2) mois après la période de vacances se terminant le 1er avril de chaque année. Cette indemnité correspondra à 4 pour cent du salaire normal gagné durant la période des vacances du 1er avril au 31 mars.

CONTREMAÎTRE

PR Article 13(a) Le contremaître de la salle des presses comprenant
MP les manutentionnaires de papier et le contremaître des clicheurs
CL sera des compagnons membres en règle du Syndicat.

EM Article 13(b) Pour les besoins de la présente convention, le
contremaître des électriciens et des machinistes des presses sera
le directeur des services d'ingénierie ou toute autre personne nommée
par l'Employeur pour remplir ces fonctions.

EM

Article 13(c) Il est entendu que l'entretien des presses a priorité; il est également entendu que les membres de l'unité de négociation ne se soumettront aux directives du directeur des services d'ingénierie que s'il est dans l'atelier. En l'absence du directeur des services d'ingénierie, les représentants dûment autorisés de l'Employeur peuvent assigner aux membres de l'unité de négociation n'importe quelle tâche quel que soit le service, le travail sur les presses devant toujours être exécuté en priorité.

Article 13(d) Le contremaître juge de la compétence des employés, et il embauche, congédie, surveille et affecte tous les employés à leurs tâches respectives, les régit et répartit toutes les tâches pour lesquelles il remplit les fonctions de contremaître, sous réserve des dispositions de la présente convention.

Article 13(e) Advenant un désaccord concernant un ordre du contremaître, désaccord qui ne peut être réglé à l'amiable par l'Employeur et l'employé ou les employés impliqués, la question sera soumise à un Comité mixte permanent, comme prévu à l'article 23 de la présente convention. En attendant qu'une décision soit prise à propos de ce conflit, les conditions qui existaient avant le différend continueront de prévaloir. Quant à la décision, lorsqu'elle sera prise, elle aura un effet rétroactif en ce qui concerne l'employé ou les employés intéressés.

PR
MP

Article 13(f) Le contremaître s'acquittera de ses tâches en sa qualité de surveillant et il ne fera pas partie d'une équipe ni ne sera appelé à titre de remplaçant au sein d'une équipe. Il pourra toutefois aider les pressiers dans leur travail.

Article 13(g) Le contremaître donnera par écrit, dans les 48 heures, la raison de la suspension ou du renvoi de tout employé.

Article 13(h) Il est entendu que le contremaître ne sera pas assujéti à la clause de la semaine de quatre jours à la discrétion de l'Employeur.

PR
MP

Article 13(i) En l'absence du contremaître, l'Employeur pourra désigner un contremaître suppléant, qui sera rémunéré au taux du chef d'équipe, en plus de recevoir dix dollars (\$10) par quart travaillé.

PR
MP

Article 13(j) Tous les membres seront sous la direction exclusive du contremaître de la salle des presses ou de son adjoint et ils ne seront soumis aux ordres d'aucune autre personne.

PR
MP

Article 13(k) Le salaire du contremaître est négocié entre l'Employeur et l'intéressé. Ce salaire ne devra pas être inférieur de vingt-cinq dollars (\$25) par semaine à celui du chef d'équipe.

APPRENTIS

Article 14(a) Les candidats-apprentis doivent avoir 17 ans révolus, une bonne réputation et être en bonne santé physique. Ils doivent avoir l'équivalent d'au moins quatre (4) années d'études secondaires. Leurs demandes doivent être accompagnées de deux lettres de recommandations émanant de personnes autres que leurs parents.

Article 14(b) L'Employeur peut employer un apprenti par huit compagnons.

Article 14(c) Le contremaître doit communiquer par écrit au Syndicat le nom, l'âge, la date de naissance et l'adresse des apprentis nouvellement embauchés.

Article 14(d) Le droit de la première sélection des nouveaux apprentis revient à l'Employeur, à la condition qu'il choisisse ces apprentis conformément aux exigences stipulées à l'article 14(a).

Article 14(e) L'Employeur accepte d'accorder une préférence aux clicheurs et aux manutentionnaires de papier dans le choix des apprentis-pressiers, dans la mesure où ils possèdent la compétence et les qualifications requises par l'Employeur et le Syndicat. Les taux de salaire des clicheurs et des manutentionnaires de papier qui sont acceptés à titre d'apprentis-pressiers

par les deux parties seront déterminés d'un commun accord.

Article 14(f) L'Employeur accepte de considérer les demandes d'apprentis-pressiers en règle qui ont perdu leur emploi dans une autre compagnie sans qu'ils en soient responsables.

Article 14(g) Les apprentis deviendront membres du Syndicat, à la condition que l'Employeur et le Syndicat conviennent que lesdits apprentis possèdent la compétence et les qualifications requises pour continuer leur apprentissage.

Article 14(h) Les apprentis seront tenus de suivre un cours de formation professionnelle par le truchement de l'École de métier de l'Union internationale et ils subiront des examens trimestriels sous la direction d'un Comité d'apprentissage. Ce Comité exigera de l'apprenti qu'il fasse chez lui un volume raisonnable de travaux de façon à se préparer aux examens trimestriels.

Article 14(i) À la fin de leur apprentissage (pressiers, électriciens et machinistes: quatre ans; manutentionnaires de papier: trois ans), après s'être conformés aux exigences scolaires et après avoir reçu l'approbation du conseil d'administration de l'U.I.I. et C.G., les apprentis deviennent compagnons dans leur groupe respectif.

Article 14(j) Un apprenti qui a terminé son apprentissage continue de travailler comme apprenti, à 90 pour cent du salaire d'un compagnon, jusqu'à ce qu'un poste de compagnon devienne vacant ou qu'un débouché existe ailleurs.

Tout employé de cette catégorie pourra être affecté temporairement par le Syndicat à un poste de compagnon si aucun compagnon n'est disponible. Un tel employé qui travaille comme compagnon sera rémunéré au taux normal de salaire de compagnon pour tout travail effectué à ce titre.

Les remplaçants appelés à compléter l'effectif normal des apprentis titulaires comprendront tout apprenti ayant terminé son apprentissage qui continue d'être rémunéré à 90 pour cent du salaire d'un compagnon, conformément aux dispositions du présent article.

Article 14(k) Les apprentis auront l'occasion d'apprendre les divers aspects de leur métier.

Article 14(l) Les apprentis ont droit à la même protection que les compagnons, et ils sont assujettis aux règlements, conditions et heures de travail convenues dans la présente convention.

Article 14(m) Le Comité d'apprentissage du Syndicat enquêtera sur le cas de tout apprenti qui aura fait preuve de négligence dans l'exécution des tâches que lui assignent les responsables de son apprentissage. Les conclusions du Comité pourront entraîner la fin de l'apprentissage.

Article 14(n) Les apprentis ne peuvent jamais travailler au détriment d'un compagnon, sauf selon ce qui est prévu à l'article 14(j).

Article 14(o) Il est convenu que si dans une catégorie donnée un certificat provincial d'aptitude professionnelle est exigé, les apprentis doivent obtenir ce certificat avant de pouvoir devenir compagnon. Les apprentis qui échouent aux examens requis seront maintenus au taux d'apprenti applicable en l'occurrence, quel que soit le nombre de leurs années de service. Il est laissé à la discrétion de l'Employeur de décider de garder ou non à son service un apprenti qui a échoué aux examens.

Article 14(p) L'Employeur s'engage à ce que les apprentis bénéficient de toute la latitude nécessaire pour suivre les cours qui leur permettent d'obtenir des certificats obligatoires d'aptitude professionnelle et à ce que lesdits apprentis aient des horaires de travail qui leur permettent d'assister aux cours.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 15(a) Dans le cas de licenciement d'employés titulaires non assujettis aux dispositions de l'Appendice "A", l'Employeur devra donner un préavis de trois (3) semaines de son intention de licencier un employé.

Article 15(b) Conformément à l'Appendice "A" et à l'article 15(c) de la présente convention, l'Employeur accepte ce qui suit:

En cas de réduction du nombre d'employés titulaires de la salle des presses, cette réduction sera effectuée en licençant d'abord la personne ou les personnes les plus récemment embauchée(s), et si le personnel devait être augmenté par la suite, la personne ou les personnes licenciée(s) seraient réintégrées dans l'ordre inverse de leur licenciement avant qu'on puisse embaucher toute autre personne.

Article 15(c) À son licenciement pour réduction de personnel, tout employé titulaire à temps plein aura droit à une indemnité de licenciement égale à une (1) semaine de salaire au taux normal par période de six (6) mois de service continu au sein de la Compagnie ou fraction importante d'une période de six mois, jusqu'à concurrence de quarante-deux (42) semaines de salaire. Cette indemnité sera calculée au taux normal en vigueur lors du licenciement.

Article 15(d) Si un employé licencié pour réduire le personnel est réembauché à titre d'employé titulaire, il sera tenu de rembourser à la Compagnie la partie de l'indemnité de licenciement reçue qui excède le montant du salaire au taux normal qu'il aurait reçu de la Compagnie s'il avait travaillé.

Article 15(e) Toute période d'emploi pour laquelle une indemnité de licenciement a été versée mais non remboursée ne sera pas considérée comme période d'emploi lors du calcul de l'indemnité de licenciement qui pourrait être versée ultérieurement conformément aux dispositions du présent article.

Article 15(f) Si les presses de l'Employeur sont endommagées et mises hors d'usage et si l'Employeur prend des dispositions pour faire imprimer "The Gazette" par une autre compagnie, l'Employeur fera de son mieux pour que cette autre compagnie utilise dans toute la mesure du possible les services des membres du Syndicat pendant la période d'inactivité des presses de l'Employeur.

ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

Article 16(a) L'ancienneté est le temps de service continu à titre de compagnon titulaire à plein temps (ou apprenti) au sein de la Compagnie dans l'un des groupes des pressiers, manutentionnaires de papier, clicheurs, électriciens ou machinistes des

presses en années, en mois et en jours. Lorsque l'ancienneté est égale entre deux employés, l'ancienneté syndicale prévaudra.

Article 16(b) Des listes de priorité distinctes seront établies pour les compagnons et les apprentis de chaque groupe et ces listes seront annexées à la présente convention.

Article 16(c) Les compagnons et les apprentis figurant en tête de la liste de priorité de leur groupe (conformément à la liste jointe) auront préférence:

- 1) Dans les cas de réduction du personnel, de rétrogradation ou de réintégration.
- 2) Dans l'établissement des périodes de vacances. Toutefois, la durée des vacances sera calculée d'après le temps total de service continu à la Compagnie.
- 3) Dans le choix du quart de travail: jour, nuit ou quart fractionné.
- 4) Pour l'avancement à l'intérieur de l'unité de négociation, pourvu que le contremaître juge égales la compétence et l'efficacité de l'employé. Toutefois, le Syndicat peut contester la décision du contremaître ainsi que le stipule l'article 23 de la présente convention.

Article 16(d) Les employés occupant un poste de surveillance conserveront leur ancienneté dans leur classement antérieur à leur accession à ce poste.

RÈGLEMENTS ET ACTIVITÉS DU SYNDICAT

Article 17(a) Il est convenu que les règlements de l'Union de l'imprimerie et des communications graphiques, section locale N41, et ceux de l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques de l'Amérique du Nord (copies de ces règlements dûment vérifiés sont annexées au présent document) qui n'ont pas d'incidence sur les salaires, les heures ou les conditions de travail ne seront pas considérés comme sujets à différend, désaccord ou grief et par conséquent ne pourront être soumis à un conseil d'arbitrage pour examen, décision ou interprétation. En cas de conflit entre les règlements susmentionnés et les conditions de la présente convention, celles-ci primeront.

Article 17(b) L'Employeur reconnaît n'avoir aucun droit de s'opposer aux règlements adoptés par le Syndicat pour régir ses membres dans la mesure où ces règlements n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la présente convention.

Article 17(c) L'Employeur fournira au Syndicat un tableau d'affichage dans son service et reconnaît au Syndicat et/ou président de la section locale ou à son adjoint le droit d'afficher toute annonce concernant les élections, les réunions et les affaires intérieures du Syndicat.

Article 17(d) Un congé non rémunéré sera accordé aux représentants autorisés du Syndicat pour qu'ils assistent aux réunions et conférences ou lorsque les affaires du Syndicat le requièrent. Lesdits congés, de trois semaines consécutives ou moins au cours d'une année civile, ne constitueront pas une rupture de service pour le calcul des vacances ou d'autres avantages prévus dans la présente convention.

Article 17(e) L'Employeur accepte de retenir chaque semaine sur le salaire de tout employé assujetti à la présente convention les cotisations mensuelles, la somme et la période étant indiquées par l'employé, sur remise par le Syndicat à l'Employeur de la formule d'autorisation nécessaire conforme à l'appendice "B" annexée à la présente convention. La formule sera signée par l'employé et par un témoin représentant le Syndicat.

Article 17(f) Le président de la section locale ou en son absence son adjoint ne sera pas passible de mesures disciplinaires de la part de l'Employeur pour toute mesure prise au nom du Syndicat en vue de l'application des dispositions de la présente convention, à la condition que ladite mesure ne gêne pas la production.

GRÈVE ET LOCK-OUT

Article 18 Pourvu que cela ne soit pas contraire à la loi, le Syndicat, pour les employés et en leur nom, se réserve le droit de refuser d'effectuer tout travail destiné à tout imprimeur ou maison de publication contre lequel des membres du Syndicat sont en grève, ou en provenant, ladite grève étant approuvée par l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques, ou lorsque ledit employeur a eu recours à un lock-out contre lesdits membres. Le Syndicat informera l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance de la tenue d'une grève ou d'un lock-out avant de pouvoir arrêter le travail conformément aux dispositions qui précèdent. Le Syndicat convient que tout refus de travailler est régi et limité par les dispositions du présent article.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Article 19(a) Les deux parties conviennent que tout doit être fait pour protéger la santé des employés et réduire les dangers au minimum par tous les moyens possibles, et à cette fin l'Employeur accepte de maintenir dans tous les services des conditions salubres, et notamment de fournir des vestiaires appropriés pour les employés, des toilettes convenables, une ventilation suffisante et l'élimination des courants d'air dangereux. Les employés s'engagent à contribuer de leur mieux à tenir leur service, les vestiaires et les toilettes dans les meilleures conditions de propreté et d'hygiène.

Article 19(b) Il est convenu que la salle des vestiaires sera réservée au seul usage des employés du service relevant de la compétence du Syndicat.

Article 19(c) L'Employeur accepte de prendre à sa charge le coût du nettoyage de deux combinaisons de travail une fois par semaine pour les employés titulaires du service.

Article 19(d) L'Employeur accepte de prendre à sa charge le coût d'une paire de chaussures de sécurité par an pour chaque employé titulaire du service.

Article 19(e) Deux compagnons titulaires, le contremaître et le directeur de la production se réuniront tous les trois mois à la demande de n'importe quel membre du comité pour formuler des recommandations au sujet de la sécurité dans le service.

Article 19(f) L'Employeur accepte de fournir, sans aucuns frais, des protège-tympan contre le bruit et des gants comme équipement individuel de protection, où et quand ils sont nécessaires. Les combinaisons seront fournies à titre de vêtements pour le service et distribuées par le contremaître quand c'est nécessaire pour les travaux particulièrement salissants. Les vêtements pour l'extérieur, les bottes et les gants seront fournis à titre de vêtements pour le service et distribués aux manutentionnaires de papier qui doivent travailler à l'extérieur.

Article 19(g) Pour la sécurité des employés, la Compagnie
CL consent à fournir des lunettes protectrices à tous les membres
de la clicherie.

ASSURANCE COLLECTIVE

Article 20(a) Le Syndicat négociera un régime complet d'assurance collective comprenant: assurance-vie, assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou d'un membre, indemnités supplémentaires pour frais d'hospitalisation et frais médicaux ainsi que prestations hebdomadaires (ci-après désigné le Régime).

La Compagnie consentira à assumer l'entière responsabilité, en déchargeant ainsi totalement le Syndicat, du paiement des cotisations exigées par le Régime, ce qui inclut la responsabilité entière de la remise des cotisations des employés prélevées à la source par la Compagnie selon le montant que lui facture la compagnie d'assurance, y compris les additions, modifications et suppressions effectuées conformément aux termes du Régime que le Syndicat a notifiés à la compagnie d'assurance et qui apparaissent dans le compte mensuel envoyé par la compagnie d'assurance à la Compagnie.

Pour chaque employé titulaire assujetti à la présente convention qui adhère au Régime, la Compagnie consent à verser au Régime pour ses employés, en sus de leurs salaires hebdomadaires, les contributions suivantes:

Marié	\$8 par semaine
Célibataire	\$6.90 par semaine

Pour les remplaçants ayant six (6) mois de priorité (mariés et célibataires) - \$1 par quart avec minimum de \$2.50 par semaine.

Pour les apprentis - le pourcentage de la contribution versée pour les compagnons titulaires est égale à celui du salaire de l'apprenti par rapport à celui du compagnon pour le même quart.

De plus, la Compagnie s'engage à payer, si nécessaire et selon l'expérience établie, la moitié de toute autre augmentation de la prime à l'égard des prestations hebdomadaires pour tous les employés de la Compagnie protégés par la police d'assurance du Syndicat. Le Syndicat maintiendra le montant maximal des prestations hebdomadaires prévues dans la police à \$225. (Il est entendu que les prestations hebdomadaires représentent les deux tiers du salaire hebdomadaire de base, jusqu'à concurrence dudit maximum.)

La différence entre la quote-part de la Compagnie susmentionnée et le total des primes à verser en vertu des dispositions du Régime, selon son état, sera supportée par chaque employé; ces cotisations seront prélevées à la source par la Compagnie conformément à un barème que fournira la compagnie d'assurance; chaque mois, la Compagnie remettra à l'assurance ces cotisations avec la contribution de la Compagnie pour lesdits employés à la compagnie d'assurance dans le délai normal prescrit par la compagnie d'assurance, tant que

le Régime sera en vigueur.

Article 20(b) Les employés titulaires, qui adhèrent au Régime d'assurance collective et qui choisissent de prendre leur retraite à l'âge normal de la retraite stipulé dans le Régime de retraite de la Compagnie ou ultérieurement, même s'ils n'ont pas nécessairement adhéré au Régime de retraite, recevront des prestations du Régime collectif d'assurance-maladie et d'assurance-vie payées par la Compagnie d'après les pourcentages suivants, établis selon une assurance-vie collective de \$9,000 avec prestations maximales de \$4,500:

25 ans de service et plus	50%
20 ans de service mais moins de 25 ans	40%
15 ans de service mais moins de 20 ans	30%
10 ans de service mais moins de 15 ans	20%
Moins de 10 ans de service	\$1,000
Minimum	\$1,000

Il est convenu que les prestations du Régime d'invalidité à long terme de la Compagnie ne devront pas être diminuées durant la durée de cette convention, à la condition que les lois gouvernementales régissant le Régime demeurent intactes.

Article 20(c) Un employé qui est blessé au travail et qui est obligé de recevoir des soins médicaux pendant les heures de travail sera rémunéré pour le temps perdu pendant qu'il reçoit les soins médicaux.

Article 20(d) Si un employé titulaire à temps plein assujéti à la présente convention est blessé lors d'un accident dans l'exécution de son travail normal et autorisé et que cet accident soit couvert par la Loi des accidents du travail du Québec, la Compagnie lui versera son plein salaire pour une période maximale de vingt-six (26) semaines, pourvu que la période d'invalidité soit couvertes simultanément par la L.A.T.Q.

L'employé est obligé d'en rembourser une partie, en remettant à la Compagnie les prestations qu'il a reçues de la Commission des accidents du travail pour la période pendant laquelle son plein salaire lui a été versé.

Le total des prestations versées à un employé y ayant droit aux termes du présent article ainsi que des autres sommes provenant de toute forme d'aide gouvernementale ou autre ne devra en aucun cas être supérieur au salaire que l'employé recevrait normalement selon l'échelle des salaires.

Article 20(e) La Compagnie convient de n'effectuer aucune réduction des prestations prévues au Régime de retraite de la Compagnie pendant la durée de la présente convention, pourvu que les lois gouvernementales touchant le Régime demeurent intactes.

Article 20(f) Si une mesure législative gouvernementale modifiant toute prestation prévue au Régime de retraite de la Compagnie ou au Régime d'assurance collective du Syndicat ou tout autre régime médical, hospitalier, d'assurance-vie, d'invalidité, ou de retraite était adoptée au cours de la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de se réunir pour étudier les conséquences de l'adoption de ladite mesure et acceptent en principe que toute modification ou diminution du coût total du Régime existant en raison de ladite mesure soit partagée entre la Compagnie et les membres du Syndicat proportionnellement à leur quote-part respective.

CONGÉS DE SERVICE JUDICIAIRE

Article 21 Si un employé titulaire est désigné comme juré ou témoin, il recevra la différence entre l'indemnité qu'il aura reçue comme juré ou témoin et le salaire normal qu'il aura perdu pendant la durée où il a été contraint d'être juré ou témoin.

CONGÉ POUR DÉCÈS

Article 22 Dans le cas du décès du père, de la mère, du tuteur légal, d'un enfant, du conjoint, d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère du conjoint, d'un père adoptif, d'une mère adoptive; d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-fils, ou d'une belle-fille reconnu légalement, les employés titulaires ont droit de s'absenter au maximum trois (3) jours sans perte de salaire de base. En outre, les employés titulaires ont le droit

de s'absenter une journée sans perte de salaire pour l'enterrement d'un grand-père ou d'une grand-mère.

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Article 23(a) Aux fins de l'application du présent article, un grief désigne toute divergence, désaccord ou controverse exprimé entre un employé et l'Employeur, ou entre le Syndicat et l'Employeur, découlant de l'application de la présente convention ou concernant les circonstances et les conditions de leurs relations de travail dans la salle des presses conformément aux dispositions de la présente convention.

Ces griefs seront réglés de la façon suivante:

Primo: Dans les quatorze (14) jours suivant la formulation d'un grief, le président de la section locale ou son adjoint en son absence soumettra la question directement au contremaître ou en son absence à son adjoint.

Secundo: Si le différend n'est pas réglé dans les trois (3) jours ouvrables suivant la première démarche indiquée plus haut, le président de la section locale soumettra la question directement au directeur de la production.

Tertio: Si le différend n'est toujours pas réglé dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette deuxième démarche indiquée précédemment, la question sera soumise par écrit au Comité mixte permanent.

Article 23(b) Un comité permanent formé de deux représentants de la Compagnie et un comité semblable formé de deux représentants du Syndicat seront créés; en cas de vacance, d'absence ou de refus d'agir de la part desdits représentants, les parties à la présente convention pourront les remplacer. Ensemble, ces deux comités constitueront le Comité mixte permanent.

Article 23(c) Toute plainte ou tout désaccord qui ne peut être résolu autrement, ainsi que tout différend entre les parties à la présente convention, à l'exclusion toutefois des questions se rapportant à la négociation d'une nouvelle convention, sera soumis au Comité mixte permanent. Le Comité mixte permanent devra se réunir dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle l'une des parties à la présente convention, par l'intermédiaire de ses représentants autorisés, demande à l'autre par écrit la tenue d'une réunion et devra procéder avec célérité au règlement de toute question dont il est saisi. L'accord unanime du Comité mixte permanent sera sans appel et exécutoire pour les deux parties à la présente convention.

Article 23(d) Si le Comité mixte permanent ne parvient pas à faire l'unanimité au sujet du règlement d'un différend dans les dix (10) jours (cette période pourra être prolongée par décision unanime du Comité) suivant sa première réunion pour étudier ledit différend, chacune des parties à la présente convention pourra déclarer par écrit son intention de déférer le différend à un conseil d'arbitrage et soumettre en même temps le nom du manda-

taire de son choix; dans les cinq (5) jours suivant réception de cette déclaration, l'autre partie choisira son propre mandataire, et les deux mandataires désigneront dans les cinq (5) jours suivants un troisième arbitre impartial et s'il ne parvient pas à s'entendre, ils demanderont au ministère du Travail de nommer le troisième arbitre. Un seul arbitre pourra être choisi plutôt qu'un comité, s'il est ainsi mutuellement convenu entre les parties.

Les conditions en vigueur avant la cause d'un différend seront maintenues jusqu'au règlement dudit différend, à la condition que dans les cas de congédiement, l'employé congédié ne soit pas réintégré jusqu'à ce que sa réintégration soit ordonnée par la décision prévue par les dispositions du présent article. Chacune des parties à la présente convention supportera le coût et les dépenses de ses propres représentants au sein du Comité mixte permanent et les honoraires et dépenses de ses propres représentants dans toute procédure d'arbitrage. Les honoraires et dépenses d'un président du conseil d'arbitrage et toute autre dépense acceptée d'un commun accord seront partagés également entre l'Employeur et le Syndicat.

Article 23(e) Le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de réintégrer un employé renvoyé, avec ou sans remboursement du salaire perdu, à la condition que ledit remboursement ne corresponde pas à une somme supérieure au salaire effectivement perdu au taux normal,

déduction faite de toute rémunération perçue entre-temps dans le métier et pourvu que ledit employé ait fait preuve d'efforts diligents pour se trouver un autre emploi.

Article 23(f) Le conseil d'arbitrage n'aura pas compétence pour ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit aux dispositions de la présente convention.

Article 23(g) Si les modalités convenues du règlement d'un grief ne sont pas appliquées à la satisfaction de l'une des parties ou dans les trente (30) jours suivant la conclusion de l'accord, l'une ou l'autre partie a le droit de déférer ledit grief au Comité mixte permanent conformément à la procédure définie à l'article 23(a), Tertio, du présent article.

DURÉE DE LA CONVENTION ET MODIFICATION

Article 24(a) La présente convention entrera en vigueur à la date de signature et le demeurera jusqu'au 13 février 1979 inclusivement.

Article 24(b) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention, l'une des parties à la présente convention avisera par écrit l'autre partie qu'elle désire mettre un terme ou modifier la présente convention ou en négocier une nouvelle. Dans ce dernier cas, l'autre partie accédera à cette demande et les négociations commenceront dans les

trente (30) jours.

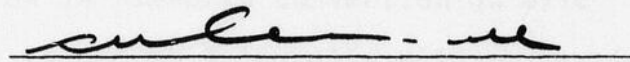
Article 24(c) Les dispositions de la présente convention resteront en vigueur avec plein effet jusqu'à la négociation d'une nouvelle convention. Il est convenu que si les négociations se prolongent au-delà de la date d'expiration de la présente convention, toute nouvelle convention une fois conclue sera rétroactive à la date de la présente convention.


PIQUETS DE GRÈVE

Article 25 La Compagnie reconnaît le droit de chacun des membres du Syndicat de refuser, par acquit de conscience, de franchir un piquet de grève légal où est en cours une grève des membres d'un syndicat local qui est accrédité comme agent négociateur pour des employés de The Gazette.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature et leur sceau le jour du mois de l'année indiqués en en-tête.

THE GAZETTE, DIVISION DE SOUTHAM PRESS LIMITED





au nom de l'

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUE
Section locale N41

 M. J. L.
Président

 R. L.
Secrétaire



Symboles utilisés dans la marge gauche.

- PR - Pressiers
- MP - Manutentionnaires de papier
- CL - Clicheurs
- EM - Électriciens et machinistes

Lorsqu'aucun code n'apparaît dans la marge,
l'article s'adresse à tous les services.

La présente convention a été conclue avec le consentement et l'approbation de l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques de l'Amérique du Nord qui s'engage à garantir l'exécution des dispositions précitées. Toutefois, l'Union internationale de l'imprimerie et des communications graphiques de l'Amérique du Nord n'assume aucune responsabilité pour tout arrêt de travail ou infraction aux dispositions de la présente convention qu'elle n'aurait pas autorisée, ni sanctionnée ou à laquelle elle ne participerait pas activement.

Approuvé par
Président
U.I.I et C.G de A.N.

APPENDICE "A"

ENTENTE RELATIVE AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

intervenue entre

THE GAZETTE

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES

COMMUNICATIONS GRAPHIQUES N41

CONCERNANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

ET LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

1. Définition du changement technologique

Un changement technologique est causé par l'emploi de tout nouvel appareil ou nouveau procédé qui se substitue au travail effectué actuellement aux presses ou le modifie et qui entraîne une réduction du nombre d'employés qu'il y avait à la signature de la présente convention avec le Syndicat.

2. Sécurité d'emploi

Aucun compagnon titulaire au service de la Compagnie le 1er janvier 1978 ne perdra son emploi à plein temps à la Compagnie par suite d'un changement technologique, selon la définition donnée ci-dessus.

3. Avis d'un changement technologique

La Compagnie avisera le Syndicat ou les Syndicats au moins trois (3) mois à l'avance de tout changement technologique envisagé, selon la définition qui précède. La Compagnie consent à se réunir avec le Syndicat ou les Syndicats intéressé(s) dans les dix (10) jours suivant ledit avis pour examiner la question de la formation ou tout problème que pourrait soulever ledit changement. Si le Syndicat prévoit qu'un problème de compétence à cause dudit changement technologique pourrait survenir, il est convenu que la date de la mise en oeuvre du changement peut être différée de soixante (60) jours civils supplémentaires au maximum.

4. Formule concernant les changements technologiques

Pour les fins de l'application de la disposition de la présente convention relative à la formule concernant les changements technologiques, le nombre d'employés titulaires s'établit comme suit:

Groupe des pressiers (contremaître compris)	20
Groupe des manutentionnaires de papier	8
Groupe des machinistes et électriciens	4
Groupe des clicheurs (contremaître compris)	10

Au cours de la durée de la présente Convention, le nombre des employés titulaires de chaque groupe peut être réduit par départ naturel d'un employé au cours de toute année de convention et d'un pendant la durée de la présente convention, à l'exclusion de ceux qui sont mutés à d'autres services, sauf que le groupe des machinistes et électriciens ne peut pas être réduit.

Si, au cours d'une période donnée, les réductions dépassent les nombres précités à la suite d'un changement technologique, la Compagnie s'engage, au cours de ladite période, à garder en réserve 75 pour cent des journées de travail en sus de ce nombre; ces journées de réserve seront utilisées pour accorder des congés supplémentaires aux employés titulaires ainsi que le déterminera le Syndicat. Il est entendu que les membres du Syndicat seront embauchés aux taux normaux pour travailler ces jours de congé supplémentaires.

S'il est convenu entre les parties de muter un employé occupant un emploi rendu superflu par un changement technologique, les Syndicats (indiqués ci-après) qui peuvent prendre les membres des autres services (indiqués ci-après) et les prendront seront assujettis à la formule suivante:

Il est convenu que pour chaque employé d'un autre service qui occupe un emploi superflu et que l'on prend à la salle des

presses, un employé de la salle des presses admissible pourra recevoir l'indemnité de retraite anticipée conformément aux dispositions du paragraphe 7.

Aucun employé muté ne sera rémunéré à un taux horaire moindre que celui qu'il recevait avant la mutation.

Dans le cas où le nombre des employés mutés dans un groupe en provenance d'un service couvert par une autre convention dépasse de plus de 2 le nombre des employés des presses réduit par départ naturel dans ledit groupe, la Compagnie s'engage au cours de cette période de déséquilibre à garder en réserve 75 pour cent des jours de travail en sus de ce nombre; ces jours de réserve seront utilisés pour accorder des congés supplémentaires aux employés titulaires ainsi que le déterminera le Syndicat. Il est entendu que les membres du Syndicat seront embauchés aux taux normaux pour travailler ces jours de congé supplémentaires. Tous les jours en réserve qui restent à la date d'expiration de la convention seront utilisables pour d'autres congés supplémentaires après cette date.

5. Remplacement des compagnons à plein temps

Tout poste qui devient vacant sera comblé si nécessaire. Si l'emploi devient superflu pour la Compagnie à la suite d'un changement technologique, cette réduction d'emploi devra alors être effectuée en se conformant aux dispositions de la formule concernant les changements technologiques.

6. Apprentis

La Compagnie convient qu'aucun des apprentis actuels ne sera licencié à cause d'un changement technologique au cours de leur période d'apprentissage. Il n'y aura pas de nouveaux apprentis au cours de la durée de la présente convention, à moins d'un accord entre le Syndicat et la Compagnie.

7. Indemnité pour retraite anticipée dans les cas d'emplois devenus superflus à la suite d'un changement technologique

Pour les encourager à quitter volontairement leur emploi prématurément, les employés qui répondent aux conditions fixées dans le présent article se verront offrir l'indemnité suivante:

Les compagnons titulaires qui ont 60 ans révolus pourront se voir offrir une somme de \$350 par mois à compter de la date de cessation d'emploi, payable jusqu'à l'âge de 65 ans. À l'âge de 65 ans, ils deviendront admissibles aux prestations de retraite conformément aux dispositions du Régime de retraite de la Compagnie.

PLUS

Un versement forfaitaire à la cessation d'emploi égal à autant de fois \$150 que le nombre de mois existant entre leur âge à la cessation d'emploi et l'âge de

65 ans.

PLUS

Un montant de \$150 ajouté soit à leur revenu mensuel de \$350, soit au montant forfaitaire de \$150, selon le choix qu'ils feront.

Dans certains cas, on accordera les primes susmentionnées aux employés qui n'ont pas encore atteint 60 ans lorsque la Compagnie et le Syndicat en décideront ainsi.

8. Employés qui ne sont pas recyclables

Dans le cas où le nombre des employés serait trop élevé à la suite d'un changement technologique, les employés considérés comme non recyclables auront la possibilité de bénéficier pour cette raison d'une indemnité à la cessation d'emploi sous réserve de ce qui suit:

1. Il faut qu'il y ait accord mutuel entre la Compagnie et le Syndicat sur le fait que l'employé n'est pas recyclable.
2. Tout employé qui remplit les conditions voulues pour l'obtention de l'indemnité de retraite anticipée n'aura pas droit à l'indemnité accordée à l'employé non recyclable.
3. La cessation d'emploi doit avoir lieu pendant que cette convention est en vigueur.

4. Cet article ne s'applique pas aux employés âgés de 65 ans ou plus.
5. Le montant de l'indemnité accordée à l'employé non recyclable sera calculé suivant la formule indiquée à l'article 15 de la convention (indemnité de licenciement).

9. Dispositions générales

On tiendra compte de l'ancienneté des employés admissibles pour déterminer ceux qui pourront se voir offrir l'indemnité de retraite anticipée ou l'indemnité accordée à l'employé non recyclable.

Note:

Syndicats parties à l'entente relative aux changements technologiques aux fins de l'article 4 du présent Appendice "A":

Montreal Typographical Union, section locale 176 de l'ITU
(Composition et expédition)

Union de l'imprimerie et des communications graphiques, section locale N41

Services parties à l'entente relative aux changements technologiques aux fins de l'article 4 du présent Appendice "A":

Composition _____ parafé par _____

Expédition

Manutentionnaires de papier _____ parafé par _____

Clicheurs

Pressiers

Électriciens et machinistes

APPENDICE "B"

CESSION

et

AUTORISATION VISANT À PRÉLEVER LES
COTISATIONS SYNDICALES SUR LE SALAIRE

Je,, employé de
..... et membre de l'Union de
l'imprimerie et des communications graphiques, section locale
N41, donne par la présente autorisation et ordre à
..... de prélever sur mon salaire gagné ou suscep-
tible de l'être un montant de \$..... chaque semaine en
guise de cotisations syndicales et de contributions, à partir de
la date de cette cession.

De plus, j'autorise l'Employeur et lui demande de remettre au
Syndicat le montant prélevé avant le 15 du mois suivant.

Cette cession et autorisation remplace toutes les autres cessions
et autorisations que j'ai pu donner jusqu'à présent concernant mes
cotisations syndicales.

.....
Date

.....
Signature de l'employé

.....
Numéro d'assurance sociale

GRUPE DES COMPAGNONS PRESSIERS - PRIORITÉ À LA GAZETTE

- | | | | |
|----|--------------|-----|--------------|
| 1. | R. Martineau | 10. | B. Doyle |
| 2. | R. Bélair | 11. | G. Richer |
| 3. | H. Snow | 12. | G. Furlotte |
| 4. | G. Lemire | 13. | W. McKeown |
| 5. | M. Chrétien | 14. | W. Kingsley |
| 6. | C. Lavigne | 15. | P. Bélanger |
| 7. | G. Robert | 16. | J. Ross |
| 8. | D. Bélanger | 17. | H.C. Doyle |
| 9. | R. Feron | 18. | S.T. Sheehan |

PRIORITÉ DES APPRENTIS PRESSIERS À LA GAZETTE

1. T. McKeown
2. G. Zemajtis
3. A. Miller

GROUPÉ DES MANUTENTIONNAIRES DE PAPIER -

PRIORITÉ À LA GAZETTE

1. M. Pawliczka
2. J. Senechal
3. R. DeSouza
4. F. Rizzo
5. S. Lamattina
6. G. Riccio
7. C. Provost
8. M. Bertrand

GRUPE DES ÉLECTRICIENS DES PRESSES -

LISTE DE PRIORITÉ À LA GAZETTE

D. Moorhouse

D. Giguère

GROUPE DES MACHINISTES DES PRESSES -

LISTE DE PRIORITÉ À LA GAZETTE

John MacKinnon

John Zamborsky

GROUPE DES COMPAGNONS CLICHEURS -

PRIORITÉ À LA GAZETTE

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. C. Beaulieu | 7. J.P. Clavette |
| 2. R. Dupras | 8. R. Boismenu |
| 3. J. Bédard | 9. P. Moineau |
| 4. C. Blanchette | 10. G. Vigneault |
| 5. M. Laurin | 11. R. Côté |
| 6. M. Marquis | 12. A. MacFarlane |

Union de l'imprimerie et des
communications graphiques
Section locale N41
207, rue Craig ouest
Montréal, Québec

À qui de droit,

Objet: LETTRE D'ENTENTE
Employés au service du Nouveau Journal

Les employés dont le nom figure ci-dessous ont
collaboré à la production du Nouveau Journal pendant leurs
heures de service habituel. Leur travail sera pris en consi-
dération lors du calcul de leurs congés payés.

Il est entendu que toute rupture du service régulier
ne figurera pas lorsqu'on établira l'ancienneté.

D. Bélanger
G. Robert
W. McKeown
F. Rizzo

THE GAZETTE



R.B. McConnell
Directeur général

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

THE GAZETTE

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES N41

Il est convenu qu'en l'absence des machinistes des presses ou des électriciens des presses pendant que les presses tournent pour la production, les pressiers changeront les goupilles de cisaillement (shearing pins) des presses qui sont brisées.

POUR LE SYNDICAT,

Richard J. Lewis
Richard J. Lewis

POUR LA COMPAGNIE,

Richard J. Lewis
Richard J. Lewis

LETTRE D'ENTENTE

entre

THE GAZETTE

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES N41

Il est convenu que, pendant la durée de la présente convention, les compagnons et les apprentis titulaires de la salle des presses pourront quitter après avoir accompli leur travail habituel, comprenant le nettoyage des presses, à la satisfaction du contre-maître.

De plus, il est entendu que tous ces pressiers quitteront ensemble après avoir accompli toutes les tâches susmentionnées.

POUR LE SYNDICAT,

Michel Bouché
Richard Lévesque

POUR LA COMPAGNIE,

Richard Lévesque
R. Barnett

LETTRE D'ENTENTE

Objet: Départ prématuré lors de jours fériés

Il est convenu que les employés qui sont tenus de travailler un des huit jours fériés seront autorisés à partir plus tôt que prévu si le travail du quart régulier est terminé. (Les congés mobiles n'entrent pas dans cette catégorie.)

Le contremaître déterminera, compte tenu de son expérience des années précédentes, quand le travail normal sera terminé.

POUR LE SYNDICAT,

Michel Gauthier
Richard Gauthier

POUR LA COMPAGNIE,

[Signature]
R. Barnett

Union de l'imprimerie et des
communications graphiques
Section locale N41
207, rue Craig ouest
Montréal, Québec

À qui de droit,

Objet: Lettre d'entente
cinquième journée - pressiers,
manutentionnaires de papier,
clicheurs, électriciens et machinistes

Il est entendu que la Compagnie discutera du taux de salaire qui doit être payé pour le cinquième quart et le reprendra en considération si les conditions actuelles changeaient de telle sorte que le nombre d'heures travaillées par semaine approche ou dépasse fréquemment 32 heures dans les différents groupes.

THE GAZETTE,



R.B. McConnell,
Directeur général

Union de l'imprimerie et des
communications graphiques
Section locale N41
207, rue Craig ouest
Montréal, Québec

À qui de droit,

Objet: Lettre d'entente
Rencontres au sujet des régimes
d'assurance collective

Au moins deux fois pendant la durée de la convention, la première rencontre devant avoir lieu durant les 6 premiers mois suivant la signature, la Compagnie rencontrera deux membres de chaque syndicat des services de production pour les informer au sujet des régimes de retraite et d'invalidité à long terme de la Compagnie. Les procès-verbaux ou les documents relatifs à ces rencontres seront envoyés aux différents comités de gestion qui s'occupent de ces régimes.

THE GAZETTE,



R.B. McConnell,
Directeur général

Union de l'imprimerie et des
communications graphiques
Section locale N41
207, rue Craig ouest
Montréal, Québec

À qui de droit,

Objet: Lettre d'entente
Régime d'invalidité à long terme

La Compagnie convient de ce qui suit:

Prestations en cas d'invalidité, en fonction de la
couverture d'assurance actuelle et des politiques de Southam:

Cas d'indemnisation des accidents de travail

Lorsqu'une demande de prestations ILT a été approuvée -

- (a) l'employé ne sera tenu d'acquitter aucune autre prime ILT.
- (b) l'employé ne sera tenu d'acquitter aucune autre prime pour l'extension des couvertures des régimes d'assurance-vie et des régimes complémentaires d'assurance-maladie.
- (c) l'employé ne sera tenu d'acquitter aucune autre cotisation au régime de retraite, l'ancienneté continuera d'être créditée et les prestations de s'accumuler.

Autres cas

Lorsqu'une demande de prestations ILT a été approuvée -

Si l'employé choisit de payer ses contributions au régime de retraite au cours des deux années qui suivent sa première absence, il ne sera tenu d'acquitter aucun autre paiement, l'ancienneté continuera d'être créditée et les prestations continueront de s'accumuler.

THE GAZETTE,



R.B. McConnell,
Directeur général