

TAB 12

392

THE GAZETTE
CONVENTION COLLECTIVE

2006-2010

19 juillet 2006 - 4 juin 2010

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

THE GAZETTE,
UNE DIVISION DE CANWEST PUBLISHING INC.
(Composition)

et

SECTION LOCALE 145
DU SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ENERGIE ET DU PAPIER
(SECTION LOCALE 145, SCEP)

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	Préambule	3
2	Durée de la convention collective	3
3	Reconnaissance des lois syndicales	4
4	Compétence	4
5	Changement technologique	5
6	Recyclage	5
7	Reconnaissance syndicale	7
8	Heures de travail	8
9	Rappel	8
10	Quart complet	9
11	Période de repas	9
12	Salaires	9
13	Heures supplémentaires	9
14	Jours fériés	10
15	Vacances	11
16	Congés	13
	Activités syndicales	13
	Devoirs de juré	14
	Congé pour décès	14
17	Régime de retraite	14
18	Régime d'assurance collective	15
19	Indemnisation des accidents du travail	17
20	Santé et sécurité	17
21	Droits de priorité	18
22	Classifications et mutations	19
23	Sécurité d'emploi et excédent de main-d'œuvre	19

24	Congédiement	22
25	Indemnité de licenciement	22
26	Comité mixte permanent	23
27	Les contremaîtres et contremaîtres-adjoints représentent la compagnie	24
28	Grève et lock-out	24
29	Piquets de grève	25
30	Affaires syndicales	25
31	Comité de négociations	26
	Annexe "A"	27
	Annexe "B"	28
	Annexe "i"	31
	Annexe "C"	34
	Annexe "ii"	40
	Annexe "D"	43

LETTRES D'ENTENTE

Départ prématuré lors de jours fériés	43
Assurances collectives	44
Reproduction	45
Horaires des jours de relève hebdomadaire	45
Avis d'excédent de main-d'œuvre	46
Excédents de Main-d'œuvre	46
Sécurité d'Emploi, Changement Technologique et Intervention Potentielle du Gouvernement	47
Réduction des effectifs de la salle de composition programmes volontaires	48

RÈGLEMENTS DU SYNDICAT RELATIFS À L'IMPRIMERIE 49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

THE GAZETTE,
UNE DIVISION DE CANWEST PUBLISHING INC.
(Composition)

et

SECTION LOCALE 145
DU SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ENERGIE ET DU PAPIER
(SECTION LOCALE 145, SCEP)

Article 1 La présente Convention collective est intervenue ce 19^e jour de juillet 2006, entre The Gazette, une division de Canwest Publishing Inc., par l'intermédiaire de ses représentants autorisés, partie de première part, ci-après nommée la Compagnie, et la Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (Section locale 145, SCEP), par l'intermédiaire d'un comité dûment élu, par les membres de la Chapelle de la Salle de Composition de The Gazette, et autorisé pour agir en son nom, partie de seconde part, ci-après nommée le Syndicat.

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 2(a) La présente Convention prend effet le 19 juillet 2006 et expire le 4 juin 2010.

Article 2(b) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations pour une nouvelle convention qui entrera en vigueur à la date de sa signature, à moins d'entente contraire entre les parties.

Dans les deux (2) semaines qui précèdent l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition de tels droits par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut requérir l'échange de "Meilleures offres finales", les deux parties devant s'exécuter simultanément, par écrit, dans les quarante-huit

(48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour les deux parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

Les termes et conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que décrit au paragraphe ci-dessus.

RECONNAISSANCE DES LOIS SYNDICALES

Article 3 La Compagnie consent à respecter et à observer les conditions imposées par les Lois et Règlements de la Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (Section locale 145, SCEP) n'entrant pas en conflit avec les termes de la présente Convention collective et qui sont en vigueur à la date de la signature de ladite Convention collective (copies de ces Lois et Règlements sont jointes et font partie de la présente Convention). Il est également entendu que le Syndicat peut modifier les Règlements susmentionnés sans le consentement de la Compagnie. Toutefois, les modifications qui viennent en conflit avec les termes de la présente Convention collective ou qui touchent les salaires, les heures et les conditions de travail ne deviendront pas exécutoires au cours de la durée de la présente Convention collective, sauf par consentement mutuel des deux parties qui en sont signataires.

COMPETENCE

Article 4(a) La compétence du Syndicat inclura et sera limitée à tout le travail traditionnel de la Salle de Composition, tel que décrit dans la convention collective de

1984-87, qui est exécuté dans les limites de la Salle de Composition en tant que telle.

Cependant, il est également entendu que la Compagnie, seule, peut assigner le travail comme elle le juge bon, selon les exigences d'affaires qu'elle détermine et que, par conséquent, toute fonction devant être accomplie à l'intérieur et/ou à l'extérieur des limites de la Salle de Composition, peut être assignée aux employés de la Salle de Composition et/ou à d'autres exclus de l'unité de négociation.

Article 4(b) Il est entendu qu'un minimum d'une (1) semaine d'avis sera donné au Syndicat avant que tout transfert permanent de fonctions à l'extérieur de la Salle de Composition ne soit effectué.

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Article 5(a) Un changement technologique est un changement résultant de l'introduction de tout équipement ou nouveau procédé qui fonctionne en remplacement ou est une évolution du travail actuel dans le service et qui pourrait résulter en une réduction des employés autres que ceux énumérés dans l'Entente séparée entre The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, en date du 12 novembre 1982. (Annexe "B").

Article 5(b) La Compagnie avisera le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance de tout changement technologique prévu tel que défini plus haut. La Compagnie consent à rencontrer le Syndicat dans les dix (10) jours suivant un tel avis afin de discuter de la formation ou de tout autre problème résultant de tel changement. Si le Syndicat prévoit que des problèmes de juridiction pourraient résulter dudit changement technologique, il est convenu que la date d'introduction du changement pourra être différée jusqu'à un maximum de soixante (60) jours additionnels.

Préalablement à l'installation de tout équipement de pagination ou de changements majeurs dans les procédés, des réunions seront tenues entre des représentants de la Compagnie et du Syndicat de façon à déterminer un programme significatif de recyclage des employés concernés.

RECYCLAGE

Article 6(a) Le Directeur de la Production ou le Gérant de la Production conviennent de se réunir avec les

représentants du Syndicat, une fois par deux mois pour la durée de cette Convention collective, afin de réviser les besoins en personnel de la Compagnie, la nécessité de former des employés titulaires du service de la composition et d'examiner les programmes de recyclage et d'en évaluer les progrès.

Ce comité sera chargé de désigner les employés à être formés sur différentes phases du travail et de déterminer dans quel ordre cet entraînement aura lieu.

Les demandes d'emploi pour de nouveaux postes de techniciens ne seront pas prises en considération si le postulant n'a pas terminé avec succès un cours de formation en électronique approuvé par la Compagnie.

Article 6(b) Il est convenu que la Compagnie recyclera en premier les employés réguliers assujettis à la présente Convention qui désirent acquérir les habiletés requises par les nouveaux procédés ou équipements. Il est entendu que ce recyclage sera dispensé par ordre de priorité aux employés qui possèdent les compétences et qualifications nécessaires pour rencontrer les besoins de la Compagnie. Il est de plus entendu que tel recyclage sera dispensé sans perte du salaire normal.

Si la Compagnie demande à un compagnon titulaire qui a été choisi d'effectuer ledit recyclage à l'extérieur de l'atelier de la Compagnie, il est convenu que cette dernière, en plus de lui verser son salaire normal, lui remboursera toutes les dépenses engagées pour le recyclage, et que tous les employés seront, sous ce rapport, traités également.

Article 6(c) Tout employé qui ne parvient pas à se recycler sera autorisé à être muté à une autre classification et, pourvu qu'il ait la priorité nécessaire, il se verra accorder une opportunité additionnelle de se recycler. Le contremaître ou le contremaître-adjoint sera le seul et unique juge des progrès réalisés par un employé et de sa compétence au cours d'un programme de recyclage. Toutefois, le Syndicat peut contester la décision du contremaître ou du contremaître-adjoint selon les dispositions de l'article 26 de la présente Convention.

Article 6(d) Lorsqu'un salarié demande à suivre un cours ou assister à un séminaire en relation directe avec les fonctions qu'il occupe actuellement ou son avancement professionnel et qu'il a, au préalable, obtenu l'approbation de la direction, la Compagnie paiera 100% des coûts. Ces

montants seront déboursés au moment de l'inscription si le programme doit être complété en une seule période de jours consécutifs. Cependant, si le programme est étalé sur une plus longue période, la politique de la Compagnie est de payer 50% des coûts du programme au moment de l'inscription et 50 pour cent lorsque le cours est complété avec succès.

Lorsqu'un salarié demande à suivre un cours ou assister à un séminaire qui n'est que peu relié à son travail mais qui pourrait néanmoins aider à son avancement professionnel et ce, avec l'approbation préalable de la direction, la Compagnie défrayera 50% des coûts encourus après que le salarié ait complété le cours avec succès.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

Article 7(a) La Compagnie consent, en principe, à n'employer que des membres de la Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (Section locale 145, SCEP) pour exécuter tout le travail de l'unité de négociation. Il est cependant entendu, tel que prévu à l'Article 4 (a), que la Compagnie a le droit d'assigner du travail de la Salle de Composition à d'autres exclus de l'unité de négociation, tel travail devant être accompli à l'intérieur et/ou à l'extérieur des limites de la Salle de Composition. Le Syndicat s'engage à fournir autant de compagnons qualifiés qu'il est nécessaire pour satisfaire aux besoins de la Compagnie et pour éliminer autant que possible la nécessité qu'un titulaire travaille à un cinquième, un sixième ou un septième quart. Dans l'éventualité où le Syndicat serait incapable de fournir le nombre suffisant de titulaires à taux de salaire régulier pour satisfaire les besoins de la Compagnie, il est entendu que la Compagnie pourra aller chercher ailleurs l'aide dont elle a besoin. Le contremaître ou le contremaître-adjoint créera le nombre d'emplois nécessaires pour répondre aux besoins de la Compagnie.

Article 7(b) Il est entendu que les contremaîtres et les contremaîtres-adjoints peuvent effectuer du travail relevant de l'unité de négociation.

Article 7(c) Conformément au Code du Travail, la Compagnie déduira les cotisations syndicales sur une base hebdomadaire. Chaque mois, les cotisations ainsi versées, de même qu'une liste détaillée des déductions pour chaque individu, seront remises au Secrétaire-Trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième jour du mois suivant. Une copie de la liste des cotisations syndicales devra également être remise au Maître de Chapelle.

Il est de plus entendu que la Compagnie rapportera le montant annuel total des cotisations syndicales payées par chaque employé sur leurs formulaires d'impôt sur le revenu devant être distribués au plus tard le 28 février de chaque année.

HEURES DE TRAVAIL

Article 8(a) Le travail de jour s'effectue entre 7h et 18h.

Article 8(b) Le travail de nuit s'effectue entre 18h et 7h.

Article 8(c) Huit (8) heures constitueront un quart de jour et trente-deux (32) heures une semaine de travail. Sept heures et demi (7½) constitueront un quart de nuit, un quart fractionné ou de chevauchement et trente (30) heures une semaine de travail. Tout le temps travaillé par un compagnon durant un quart après 22h et qui se termine avant 7h sera rémunéré au taux de chevauchement.

Article 8(d) Lorsqu'il est nécessaire de travailler à des quarts fractionnés chevauchant les quarts de jour et de nuit ou vice versa, lesdits quarts seront payés au taux du quart fractionné.

Article 8(e) Les titulaires réguliers se présenteront au travail lorsque le travail doit commencer. Si un employé régulier ne se présente pas au travail ou n'avise pas le contremaître ou assistant-contremaître qu'il est retenu à cause de circonstances incontrôlables dans les 30 minutes suivant l'heure du début du travail, il pourra être remplacé par quelqu'un d'autre au choix du contremaître ou contremaître-adjoint.

RAPPEL

Article 9 Les salariés qui ont quitté l'immeuble et qui sont rappelés pour effectuer du temps supplémentaire, exception faite des cinquième, sixième ou septième quarts, plus d'une heure après la fin de leurs heures normales, seront compensés en temps équivalent de congé calculé au taux de 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 le salarié exécute durant un quart régulier. Il est entendu que les salariés avisés du rappel avant de quitter l'immeuble ne reçoivent pas cette garantie.

QUART COMPLET

Article 10 Aucun salarié ne sera employé pour moins d'un quart complet, sauf s'il est renvoyé pour raison valable ou s'il a demandé à s'en faire dispenser.

PERIODE DE REPAS

Article 11 Chaque équipe a droit à une période de repas d'au moins 30 minutes et d'au plus 42 minutes; cette période ne doit pas être incluse dans le nombres d'heures stipulées pour une journée ou une nuit de travail, et aucun employé ne sera tenu de travailler plus de 4 1/2 heures d'affilée sans période de repas.

Si un employé doit travailler durant une partie de son heure de diner habituelle, une nouvelle période de diner sera fixée durant une période convenant aux deux parties et cette période sera prolongée de 15 minutes.

SALAIRES

Article 12(a) Les employés visés par la Garantie de Niveau de Vie (Annexe "C") seront rémunérés à un taux horaire de base déterminé par la formule "Coût de la vie" de telle entente.

Article 12(b) Tous les autres employés de la Salle de Composition seront rémunérés au taux de 50% du calcul ci-dessus mentionné.

Article 12(c) Primes d'équipe : En plus des taux de salaire de base, tous les employés travaillant sur les équipes de nuit recevront \$4.00 par quart de travail et tous les employés travaillant sur des quarts fractionnés ou de chevauchement, \$5.00 par quart de travail.

Article 12(d) Tous les relevés de paie et/ou talons de paie seront distribués dans des enveloppes scellées.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 13(a) Tout le temps travaillé avant les heures normales d'un quart régulier et établi ou en plus de ces heures sera compensé en temps équivalent de congé calculé au taux de temps et demi pour les trois premières heures et au taux de temps double par la suite. Les employés seront, au besoin, tenus de travailler en temps supplémentaire.

Article 13(b) Lorsqu'un employé est requis de travailler lors d'un jour ou d'une nuit de congé régulier, ou le cinquième, sixième ou septième quart de toute semaine financière, il sera compensé en temps équivalent de congé au taux de temps et demi pour les premières huit (8) heures (sept heures et demi (7½) pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement) travaillées et temps double pour toutes les heures subséquentement travaillées.

JOURS FERIES

Article 14(a) Les jours fériés suivants seront observés à l'atelier de la Compagnie : Jour de l'An, le lundi qui précède le 25 mai, Fête Nationale, Jour du Canada, Fête du Travail, Action de Grâce, jour de Noël ou tout autre jour observé comme tel. Tous les employés titulaires qui travaillent dans la semaine de calendrier où se célèbre un jour férié seront rémunérés pour les jours fériés au taux régulier.

En plus des congés fériés ci-dessus mentionnés, le 26 décembre ou le 2 janvier et Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques seront également observés dans l'atelier de la Compagnie. Dans l'éventualité où les deux jours seraient observés dans le département, les employés pourront par ordre de priorité choisir le jour qui leur convient le mieux.

Il y aura consultation entre les parties en regard du choix du jour devant être observé à titre de jour férié pour chacun desdits jours fériés ci-dessus mentionnés, mais il est entendu que la Compagnie aura le droit de prendre la décision finale dans le meilleur intérêt de ses opérations.

En plus du salaire de la journée, tous les employés titulaires requis de travailler un des jours fériés susmentionnés seront rémunérés au taux régulier. En plus du salaire de la journée, tous les employés titulaires requis de travailler en temps supplémentaire lors de l'un des jours fériés susmentionnés seront rémunérés au taux régulier, plus temps double.

Il est entendu que pour le quart de nuit et/ou quart fractionné, les jours fériés ci-dessus mentionnés, ou autres jours observés comme tels, seront observés la soirée ou la nuit qui précède lesdits jours fériés ou autres jours observés comme tels.

Si un employé titulaire n'est pas au travail pour cause de maladie ou accident, il est convenu que cet employé recevra

un jour de salaire pour tout jour férié énuméré ci-haut et qui aura lieu durant sa maladie, et ce jusqu'à concurrence de six mois.

Il est cependant entendu que le paiement de jours fériés en vertu du présent paragraphe additionné au paiement pour les mêmes journées provenant de toutes autres sources payées en tout ou en partie par la Compagnie, n'excédera pas l'équivalent de la paie d'une journée à taux régulier.

Article 14(b) En plus des neuf (9) jours fériés prévus à l'article 14 (a), chaque employé titulaire aura droit à trois (3) jours de congé payé au taux de salaire régulier. Ces jours seront pris entre le 1er avril et le 31 mars de l'année suivante tel que cédulé par le contremaître ou contremaître-adjoint. Chaque employé titulaire aura également droit à un jour de congé payé le jour de son anniversaire de naissance. Si l'anniversaire tombait lors d'une journée de relève hebdomadaire, lors d'un jour férié ou lors des vacances, un autre jour de congé sera cédulé lors de la première journée de travail régulier suivant ledit jour de relève hebdomadaire, jour férié ou vacances.

Article 14(c) Lorsqu'un jour de relève hebdomadaire d'un employé tombe un jour férié ou lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, ledit employé recevra une journée équivalente de congé à être cédulée par entente mutuelle dans une période de trois (3) mois.

VACANCES

Section 15(a) Tous les titulaires ayant occupé leur poste pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de toute année auront droit aux vacances payées suivantes, à prendre au cours de la période de vacances stipulé aux articles 15(c) et 15(g).

Années de service	Semaines de vacances
1	3
6	4
12	5
20	6

Tous les titulaires qui ont travaillé pendant une partie de la période de douze (12) mois se terminant le 1er avril d'une année auront droit à un (1) jour de vacance payé pour chaque dix-sept (17) jours ou fraction importante ainsi travaillée.

Cependant, les périodes de maladie de six (6) mois ou moins ne réduiront d'aucune façon la période de vacances allouées pour l'année suivante.

Les titulaires de postes réguliers qui ont été mis à pied et subséquemment réembauchés en-dedans de dix-huit (18) mois ne seront pas considérés comme ayant interrompu leur service pour fins de période de vacances allouées, à condition qu'ils aient maintenu leur priorité à titre de substituts.

Section 15(b) Il est entendu que chaque semaine de vacances signifie quatre (4) jours ouvrables ou quatre (4) nuits ouvrables.

Section 15(c) Les vacances d'été qui seront constituées de deux semaines consécutives, seront fixées par la direction de l'atelier entre le 1er juin et la Fête du Travail, en tenant compte de l'ancienneté et des besoins de la Compagnie. Toutefois, cela n'empêchera pas un employé de prendre ses vacances d'été en dehors de l'horaire des vacances d'été sur une liste séparée "hors période estivale", en tenant compte de l'ancienneté et des besoins de la Compagnie.

Section 15(d) Il est convenu que les congés pour vacances seront payés au taux régulier de l'employé sur le quart pour lequel il est employé.

Section 15(e) Tout employé assujetti à la présente convention qui quitte son emploi volontairement ou autrement ou qui est absent du travail pour maladie pour plus de six (6) mois, ou qui est absent du travail alors qu'il reçoit des prestations de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail pour plus de six (6) mois, ou qui est absent du travail sans solde pour toute autre raison aura droit de recevoir sa paie de vacances sur une base prorata.

Cependant, lors du retour au travail, il est entendu qu'un tel employé absent du travail pour cause de maladie ou alors qu'il recevait des prestations de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail aura droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances payées pour l'année de vacances en cours.

Section 15(f) Aucun employé ne sera autorisé à s'abstenir pendant une année de prendre ses vacances payées pour les ajouter à ses congés payés d'une année suivante.

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 et prendre les vacances qui leur reviennent avant le 31 mars de l'année suivante.

Section 15(g) Les troisième, quatrième, cinquième et sixième semaines de vacances payées seront fixées du 1er avril au 31 mai et de la Fête du Travail au 31 mars de l'année suivante. Il est convenu que les employés ayant droit à une troisième semaine de vacances payées auront priorité de choix pour les vacances sur ceux qui ont droit à une quatrième semaine de vacances payées et que les employés qui ont droit à une quatrième semaine de vacances payées auront priorité de choix pour les vacances sur ceux qui ont droit à une cinquième semaine de vacances payées, et que les employés qui ont droit à une cinquième semaine de vacances payées auront priorité de choix pour les vacances sur ceux qui ont droit à une sixième semaine de vacances payées.

CONGES

Article 16(a) Des congés sans solde peuvent être accordés par la Compagnie sur demande écrite et de telles demandes ne seront pas refusées sans raison valable.

ACTIVITES SYNDICALES

Article 16(b) Les congés accordés pour service comme officier ou représentant du Syndicat à plein temps ou à temps partiel ne constitueront pas un bris dans la continuité du service pour fins d'allocation de vacances.

Si un employé est élu ou nommé à quelque bureau ou poste de Syndicat ou de l'un de ses corps affiliés; tel employé pourra, à sa demande, obtenir un congé sans solde et sera rétabli dans son groupe de travail à l'expiration d'un tel congé.

- 1) La Compagnie continuera à lui verser son salaire hebdomadaire et à effectuer les déductions habituelles.
- 2) Dans les trente (30) jours qui suivront la réception d'une facture pour les items suivants, le Syndicat remboursera la Compagnie au nom de l'employé :

- (a) Les salaires hebdomadaires.
- (b) Les contributions de la Compagnie au Régime de Pension.
- (c) Les contributions de la Compagnie au Régime des Rentes du Québec.
- (d) Les contributions de la Compagnie au Régime d'Assurance Maladie du Québec.

- (e) Les contributions de la Compagnie à la Commission d'Assurance-Chômage.
- (f) Toute autre contribution payée par la Compagnie.

Article 16(c) Tout employé titulaire désigné par le Syndicat à titre de délégué à des conférences syndicales, ou à des activités éducatives ou similaires, aura le droit de s'absenter, sans salaire, pourvu que le nombre total de telles absences pour le personnel de la Salle de Composition, n'excède pas six (6) jours de travail par année civile.

DEVOIRS DE JURE

Article 16(d) 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 dans une cause où il n'est pas l'une des parties intéressées.

CONGES POUR DECES

Article 16(e) Les employés titulaires subissant le décès d'un parent, tuteur légal, beau-parent, enfant ou beau-fils ou belle-fille reconnus légalement, époux ou épouse (légal ou droit commun), frère ou sœur, auront le droit de s'absenter jusqu'à quatre (4) jours sans perte de salaire de base, pendant la période des funérailles.

De plus, les employés titulaires auront le droit de s'absenter jusqu'à trois (3) jours sans perte de salaire de base suite au décès du père ou de la mère de leur conjoint. Les employés titulaires suite au décès d'un grand-parent auront droit de s'absenter jusqu'à deux (2) jours sans perte de salaire de base pendant la période des funérailles.

Les employés titulaires auront le droit de s'absenter une (1) journée sans perte de salaire de base suite au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un oncle ou d'une tante, pendant la période des funérailles.

REGIME DE RETRAITE

Article 17 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; cependant, dans le cas où serait adoptée une mesure législative gouvernementale qui modifierait toute prestation

prévue au Régime de Retraite, les parties conviennent de se réunir pour étudier les conséquences de l'adoption de ladite mesure et acceptent en principe que tout montant résultant de modifications apportées au coût ou au produit total du Régime existant en raison de ladite mesure soit partagé entre la Compagnie et les membres du Syndicat proportionnellement à leur quote-part respective.

Tout employé désireux de connaître le montant de ses contributions, faites pendant l'année, au Régime de Retraite, en recevra rapport en tout temps après le 15 janvier de l'année suivante.

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Article 18(a) Le Syndicat négociera un régime complet d'assurance collective comprenant : assurance-vie, bénéfices de mort accidentelle et mutilation, prestations pour frais d'hospitalisation et frais médicaux majeurs, assurance pour les soins de la vue et les soins dentaires ainsi que les 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'assurances, y compris les additions, modifications et suppressions effectuées conformément aux termes du Régime et dont le Syndicat a avisé la compagnie d'assurances et apparaissant au compte mensuel envoyé par la compagnie d'assurances à la Compagnie. Pour chaque employé titulaire à temps plein assujetti à la présente convention qui adhère au Régime, la Compagnie consent à verser au Régime, en sus de son salaire hebdomadaire, les contributions suivantes :

Marié	- \$48.46
Célibataire	- \$40.84

Les contributions ci-haut mentionnées seront versées en paiement des primes du Régime y compris le plan d'invalidité à long terme de la compagnie, mais excluant le plan d'indemnité hebdomadaire qui sera payé en entier par l'employé par le mode de déduction sur le salaire. Le montant des contributions ci-haut mentionnées, versé par la Compagnie, demeurera inchangé pour la durée de la présente convention sauf que toute augmentation des primes du plan d'invalidité à long terme sera payée en entier par la Compagnie.

Il est entendu que les prestations prévues au plan d'invalidité à long terme seront basées seulement sur le salaire régulier à temps plein de l'employé.

Article 18(b) Les employés qui ont pris leur retraite avant l'implantation du Régime révisé d'assurance collective continueront d'être couverts par les dispositions en vigueur lors de leur retraite.

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 ne sont pas membres du Régime de Retraite, auront droit à un régime collectif d'assurance maladie (frais médicaux majeurs et d'hospitalisation) et à \$5,000.00 d'assurance-vie payés par la Compagnie au montant de couverture en vigueur lors de la signature de la présente Convention.

Article 18(c) Si une mesure législative gouvernementale modifiant toute prestation prévue au Régime d'assurance collective mentionné à l'article 18 (a) 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.

Article 18(d) La Compagnie paiera le salaire normal d'un employé titulaire pour la deuxième journée d'absence lors d'une absence excédant deux jours après qu'il se soit qualifié pour l'invalidité à court terme, à moins que le deuxième jour soit payé par le Régime d'assurance collective.

Article 18(e) Même si un employé doit quitter le travail pour cause d'accident ou de maladie soudaine, il recevra le plein salaire d'une journée, du moment qu'il reçoive des soins médicaux immédiats à l'hôpital ou autrement si le contremaître ou contremaître-adjoint juge que cela est souhaitable.

La Compagnie défrayera le coût de tout certificat médical requis d'un employé.

Article 18(f) Le transport à partir du lieu du travail jusqu'à l'hôpital et de l'hôpital jusqu'au domicile de

l'employé sera fourni par la Compagnie, lorsque cela sera jugé nécessaire.

INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Article 19 Si un employé titulaire est blessé lors d'un accident dans l'exécution de son travail à l'atelier de The Gazette et que cet accident est couvert par la Loi sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles, la Compagnie lui versera son plein salaire au taux normal pour une période maximale de vingt-six (26) semaines, pourvu que la période d'invalidité soit couverte simultanément par la C.S.S.T. 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 correspondant à la période d'invalidité de vingt-six (26) semaines.

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 apparaissant à l'article 12(a) ou (b) de la présente Convention.

SANTE ET SECURITE

Article 20(a) Un Comité de Santé et de Sécurité sera créé afin d'examiner les conditions de santé, de sécurité et de travail dans les unités couvertes par la présente Convention. Il comprendra un maximum de deux membres désignés par la Compagnie et un maximum de deux membres désignés par le Syndicat.

Ce Comité se rencontrera au moins une (1) fois pas mois et communiquera ses conclusions et recommandations à la Compagnie et aux membres du Syndicat. Les réunions auront lieu durant les heures de travail à moins d'une entente à l'effet contraire.

Le Syndicat pourra choisir un maximum de deux représentants des employés de chaque syndicat de The Gazette à titre de participants aux délibérations du Comité de Santé et de Sécurité lorsque les sujets discutés à ces réunions concerneront la santé et la sécurité au travail des autres syndicats.

Il y aura un total de deux (2) votes pour la Compagnie et pour les membres du Syndicat, à chaque réunion, pour un

total d'un (1) vote pour chacun d'eux. Les recommandations unanimes du Comité seront exécutées par la Compagnie.

Article 20(b) La Compagnie consent à garder les bureaux de The Gazette dans de bonnes conditions de propreté et d'hygiène en tout temps. Les bureaux devront être bien éclairés, bien chauffés et posséder une ventilation suffisante en tout temps. La Compagnie tentera de maintenir la température dans la Salle de Composition à 72 degrés F.

Article 20(c) Aucun employé ne sera tenu d'effectuer un travail s'il existe une situation pouvant mettre cet employé en danger.

Article 20(d) Le coût de verres correcteurs ou verres de contact neufs ou le remplacement de ceux-ci, lorsque requis et prescrits spécialement pour le travail sur VDTs par un ophthalmologiste sélectionné par le Comité de Santé et Sécurité, sera payé par la Compagnie, mais ne devra en aucune circonstance excéder deux cents (\$200.00) dollars par période de vingt-quatre (24) mois.

Article 20(e) Tout équipement de sécurité nécessaire sera fourni par la Compagnie.

DROITS DE PRIORITE

Article 21(a) Lorsqu'un emploi de jour ou un emploi privilégié est vacant, la préférence sera donnée dans l'ordre de priorité. Les employés dont les noms figurent en dernier sur la liste de priorité seront tenus d'occuper les emplois de nuit. S'il y a une réduction du personnel de tout quart de travail, les employés ainsi déplacés pourront revendiquer le quart privilégié auquel leur priorité leur donne droit. La priorité s'appliquera également aux nouvelles heures de prise de service, mais se limitera aux quarts pour lesquels de tels changements d'horaire sont envisagés.

Article 21(b) Dans toutes les mutations d'une équipe à une autre, l'employé en tête de la liste de priorité a le choix d'accepter ou de refuser un poste privilégié. Advenant un refus de la part de l'employé qui a priorité, celui-ci conservera sa priorité pour le prochain poste privilégié.

Article 21(c) L'ordre de priorité est défini par la date et l'ordre d'enregistrement des employés par le Syndicat lorsqu'ils ont joint l'unité de négociation. L'ordre de priorité de chaque employé, de même que les dates de service

auprès de la Compagnie sont reconnus tels qu'ils apparaissent à l'Annexe "D".

Article 21(d) La Compagnie doit donner un préavis de deux semaines au moins dans le cas de mutation de quart ou lors de modification des heures de prise de service ou jour de congé hebdomadaire. Ces changements seront en vigueur pour une période d'au moins trois semaines à moins d'entente préalable.

Article 21(e) Pour tous les quarts, l'heure de prise de service d'un employé titulaire sera la même chaque jour de la semaine de travail sauf les samedis, les dimanches et le jour précédant un jour férié ou le jour du jour férié en tant que tel.

CLASSIFICATIONS ET MUTATIONS

Article 22(a) Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, les différents services ne sont pas reconnus comme tels, mais la classification des emplois est la suivante :

- 1- Techniciens
- 2- Cameramen
- 3- Opérateurs de machines à clavier
- 4- Monteurs.

Article 22(b) Il est entendu que la priorité générale sera reconnue. Toutefois, le Syndicat convient qu'un nombre suffisant de compagnons seront disponibles, au taux régulier, en tout temps, pour rencontrer les exigences de la Compagnie.

Un employé ne peut être muté à un travail auquel il n'est pas habitué et de ce travail être congédié pour incompétence.

SECURITE D'EMPLOI ET EXCEDENT DE MAIN-D'OEUVRE

Article 23 Ces employés, et seulement ceux inscrits à l'Annexe "A", auront la sécurité d'emploi en regard du volume de lignage publicitaire prévu par cet article.

Article 23(a) Dans le cas d'une diminution du volume de lignage publicitaire, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit du nombre de typographes considérés en surplus et demandera une réunion dans les dix (10) jours.



Article 23(b) Le nombre de typographes considérés en surplus sera du à et en proportion avec le lignage publicitaire des trois (3) mois consécutifs précédents comparés à la même période de trois mois pour l'année précédente. Aucun des employés inscrits dans l'Annexe "A" ne sera considéré en surplus pour cause de variation saisonnière dans le volume de travail.

Article 23(c) La première période de trois (3) mois ayant été établie, une révision semblable sera faite à chaque période de trois (3) mois subséquents. Un autre avis d'excédent de main-d'œuvre pourra être envoyé en cas d'une baisse de volume subséquente là où les employés en surplus dépassent six ou des multiples de six. D'autre part, une réduction du nombre ci-haut déterminé pourra être faite dans le cas d'une augmentation du volume de lignage publicitaire ou d'une attrition des nombres par suite de décès, retraite ou démission.

Article 23(d) Un excédent de main-d'œuvre ne sera pas considéré comme ayant été créé à moins que le nombre d'employés dépasse six (6). Si le nombre ajusté descendait à six (6) ou moins, ayant pris en considération le total net de l'augmentation cumulative ou la diminution pour toutes les périodes précédentes de révision, l'avis (les avis) d'excédent de main-d'œuvre sera (seront) annulé(s) en commençant par le dernier avis précédent.

Article 23(e) La Compagnie et le Syndicat se rencontreront dans les dix (10) jours de la réception par le Syndicat d'un avis écrit d'excédent de main-d'œuvre. S'il y avait un désaccord sur le calcul du nombre de postes en surplus ou un désaccord en relation avec l'interprétation de toute autre clause du présent article, le désaccord serait référé à l'arbitrage tel que prévu à l'Article 26 de la présente Entente. Un tel arbitre pourrait aussi considérer les arguments de force majeure de la part de l'une ou de l'autre des parties. La Compagnie sera dans l'obligation de démontrer que l'excédent de main-d'œuvre est du et est proportionnel à la réduction du volume.

Article 23(f) Un avis d'excédent de main-d'œuvre résultera en une période de recyclage d'un an, organisée en consultation avec le Syndicat, pour un nombre d'employé égal à celui déclaré comme étant en surplus.

S'il était possible de muter des employés à d'autres services et d'ainsi réduire le nombre de postes à six (6) ou moins de six (6), l'avis de postes en surplus serait annulé.

Si un avis d'excédent de main-d'œuvre est annulé pour une raison quelconque, la Compagnie pourrait discontinuer le programme de recyclage en relation avec cet excédent de main-d'œuvre.

Article 23(g) Durant la période d'un (1) an suivant un avis, l'excédent de main d'oeuvre pourra être réduit ou éliminé par un accroissement dans le volume de lignage publicitaire ou par l'attrition pour cause de décès, retraite ou démission. Cependant, à défaut, les employés ayant précédemment été déclarés en surplus seront mis à pied et seront enlevés de l'Annexe "A" d'après les dispositions de l'article 23 (h) et (j) en relation avec le retour ou la réembauche. Cependant, de tels employés retiendront leur garantie d'emploi contre la mise à pied pour cause de changement technologique prévue par une entente séparée signée par The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, le 12 novembre 1982 (Annexe "B").

Article 23(h) Dans le cas d'attrition dans la Salle de Composition pour cause de décès, retraite ou démission, ou en cas d'accroissement du volume de lignage publicitaire où une augmentation du nombre d'employés réguliers est requise par un calcul semblable à celui utilisé à l'article 24 (b) ci-haut, les employés sur la liste de l'Annexe "A" qui ont été mutés à un autre service, auront le droit de choisir de retourner à la Salle de Composition.

Article 23(i) Un employé qui a été mis à pied et retiré de l'Annexe "A" aura le choix de demeurer sur la liste des substituts ou de démissionner et d'accepter les termes de licenciement de l'article 25. Nonobstant les termes de l'article 25, un tel employé pourra démissionner et accepter l'indemnité de licenciement au moment de la mise à pied ou à toute date ultérieure. La Compagnie n'aura aucune obligation future, d'après l'article 23, envers un employé après qu'il a accepté l'indemnité de licenciement.

Article 23(j) Un employé qui est sur la liste de l'Annexe "A" et dont le poste a été déclaré en surplus et qui fut ultérieurement mis à pied par manque de travail pourra continuer comme substitut. Il sera réembauché par ordre de priorité comme employé régulier si une augmentation du nombre d'employés réguliers est requise par un calcul semblable à celui utilisé à l'article (b) ci-haut ou pour remplacer un employé titulaire régulier dans le cas d'attrition dans la salle de composition pour cause de décès, retraite ou démission. S'il est réembauché, il reprendra le niveau d'assurance collective et les autres

414

bénéfices qu'il avait accumulés avant d'être mis à pied et sera réinscrit à l'Annexe "A",

Article 23(k) Conformément aux dispositions de l'Article 23, la réduction du personnel doit être faite en licenciant la dernière personne embauchée.

CONGEDIEMENT

Article 24(a) Les contremaîtres et contremaîtres-adjoints peuvent congédier un employé pour cause juste et suffisante, et, s'il y a grief, lorsque le congédiement est maintenu en arbitrage.

Article 24(b) Dans tous les cas de congédiement, le contremaître ou contremaître-adjoint donnera par écrit, à l'employé concerné, en dedans de trois (3) jours ouvrables, les raisons d'un tel congédiement.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Article 25 En cas de licenciement pour réduire le personnel, tout employé titulaire à plein temps aura droit à une indemnité de licenciement sous forme de versement forfaitaire égal à une semaine de salaire au taux normal pour chaque quatre (4) mois de service continu au sein de la Compagnie ou fraction importante, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire.

Cette indemnité sera calculée au taux normal en vigueur lors du licenciement. 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 qui excède le montant du salaire au taux normal qu'il aurait reçu de la Compagnie s'il avait travaillé. Toute période d'emploi pour laquelle une indemnité de licenciement a été versée mais non remboursée ne sera pas considérée comme période de travail lors du calcul de l'indemnité de licenciement qui pourrait être versée ultérieurement conformément aux dispositions du présent article.

Dans le cas de licenciement dû à la consolidation ou la suspension de la publication, chaque employé régulier à plein temps aura droit à un versement forfaitaire égal à une (1) semaine de salaire au taux normal pour chaque quatre (4) mois de service continu au sein de la Compagnie ou fraction importante d'une période de quatre (4) mois jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire avec

un paiement minimum, conformément aux dispositions du présent article, fixé à dix-neuf (19) semaines de salaire.

COMITE MIXTE PERMANENT

Article 26 Un comité permanent formé de deux représentants de la Compagnie et un comité semblable formé de deux représentants du Syndicat seront créés; le comité représentant le Syndicat sera choisi par le Syndicat et dans le cas de vacance, absence ou refus d'agir d'un de ces représentants, un autre sera nommé à sa place. Ce comité sera saisi par écrit de tous les désaccords qui peuvent survenir au sujet de l'échelle de salaires prévus aux présentes, de l'interprétation de toute disposition de la présente Convention, d'une violation présumée de la présente Convention qui ne peut être réglée autrement, et ledit comité mixte se réunira dans les trois (3) semaines qui suivent lorsque les représentants officiels de l'une ou l'autre des parties à la présente convention l'auront saisi d'un litige afin qu'il tranche ledit litige. Si une entente n'est pas survenue dans les trente (30) jours, l'une ou l'autre des parties pourra déclarer par écrit à l'autre partie, ses intentions de référer le litige à un arbitre unique, au même moment, nommant son choix d'un tel arbitre. L'autre partie devra répondre par écrit dans les deux (2) semaines. Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail d'en nommer un d'office. Un litige non référé à l'arbitrage dans les trente (30) jours sera considéré comme étant réglé. La décision de cet arbitre sera sans appel et exécutoire pour les deux parties, toutefois, les lois du syndicat local ne touchant pas les salaires, les heures ou les conditions de travail ainsi que les lois générales de la Section locale 145 du Syndicat Canadien des Communications, de l'Energie et du Papier (Section locale 145, SCEP) ne seront pas assujetties à l'arbitrage. Les conditions en vigueur avant la naissance d'un litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit prise comme il est prévu ci-dessus, seulement lorsque l'implantation des telles conditions peuvent résulter en un préjudice irréparable pour l'(les) employé(s) impliqué(s).

Dans tous les cas de congédiement, la Compagnie aura le fardeau de la preuve. Les dépenses de l'arbitrage seront supportées à parts égales par la Compagnie et le Syndicat. Les règlements hors-court seront traités de la façon ci-dessus mentionnée. Cependant, il est entendu qu'une partie se retirant unilatéralement de la procédure de griefs, dans les trente (30) jours de l'audition devant l'arbitre, défrayera tous les honoraires et dépenses de l'arbitre.

Il est convenu que l'arbitrage sera limité aux termes et conditions de la présente Convention.

Il est convenu que les membres nommés par les Syndicat pour assister aux réunions du Comité Mixte Permanent tenues durant leur quart régulier auront la permission de quitter le travail pour ce faire, et ce, sans perte de salaire.

Si une réunion tombe durant un autre quart que celui où travaille un délégué, celui-obtiendra l'équivalent en temps de congé (incluant une période de temps raisonnable pour son déplacement) sur un autre quart régulier.

Si une réunion tombe durant un jour de relève hebdomadaire du délégué, celui-ci sera autorisé par la Compagnie à obtenir un autre jour comme jour de relève hebdomadaire.

Les réunions seront fixées à un moment convenant aux deux parties, et ce, tout en prenant en considération les exigences de la production.

**LES CONTREMAITRES ET CONTREMAITRES-ADJOINTS
REPRESENTENT LA COMPAGNIE**

Article 27 Les contremaîtres et contremaîtres-adjoints sont les représentants de la Compagnie et à ce titre, nonobstant les provisions de l'Article 7 (b) de la présente Entente, exclus de l'unité de négociation.

Il est entendu que les instructions des contremaîtres et contremaîtres-adjoints ne comporteront aucune discrimination à l'endroit des employés et seront transmises de façon consistante avec les autres conditions de la présente Entente. Il est de plus entendu que de telles instructions et directives seront communiquées aux employés par leur contremaître ou contremaître-adjoint respectif ou par les personnes désignées pour les remplacer.

GREVE ET LOCK-OUT

Article 28 La Compagnie ne requerra pas des employés visés par cette Convention, et le Syndicat réserve le droit de refus des employés, de travailler à du matériel reçu de, ou destiné à, un atelier ou journal où une grève autorisée ou le lock-out d'un syndicat affilié au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier est en cours. Le Syndicat donnera à la Compagnie un préavis de quarante-huit (48) heures pour l'informer qu'une grève ou un lock-out est

en cours avant de pouvoir faire cesser tout travail sur ledit matériel, conformément à la disposition qui précède. Le Syndicat convient que tout refus de travailler est régi et limité par le présent article.

Il est cependant entendu que dans l'éventualité d'un tel refus, la Compagnie aura le droit d'assurer l'exécution d'un tel travail et de procéder à des mises-à-pied, sans préavis, tel qu'elle le jugera nécessaire.

PIQUETS DE GREVE

Article 29 La Compagnie reconnaît le droit de chacun des membres du Syndicat de refuser, par acquis 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.

Il est cependant entendu que tels employés, une fois en grève de solidarité, ne pourront reprendre le travail avant que les lignes de piquetage n'aient été retirées.

AFFAIRES SYNDICALES

Article 30(a) Le maître de chapelle, ou son adjoint en son absence, ne peut être assujéti à aucune sanction pour avoir pris des mesures au nom du Syndicat visant à faire appliquer les dispositions de la présente Convention.

Article 30(b) Il est entendu que le Maître de Chapelle ou son adjoint en son absence pourra exercer des fonctions syndicales, sans perte de salaire, pendant les heures de travail, pourvu que telles fonctions soient limitées à des affaires syndicales importantes qui ne peuvent être effectuées en dehors des heures de travail. Il est entendu que de telles affaires syndicales ne devront en aucune circonstance nuire au bon déroulement des opérations.

Article 30(c) La Compagnie fournira la traduction de la présente convention de l'anglais au français pour être déposée auprès du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention en français, la Compagnie fournira à chaque employé, une (1) copie de la convention. Dix (10) copies seront également fournies au bureau de la section locale du syndicat.

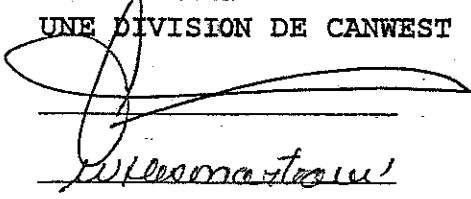
Article 30(d) Il est entendu que la Compagnie accordera 15 minutes à la fin du quart de jour et 15 minutes au début du quart de nuit, sans perte de salaire, aux membres régulièrement cédulés pour travailler, pour la tenue, une fois par mois, des réunions de la Chapelle. L'horaire de telles réunions devra être déterminé par entente mutuelle entre les contremaitres ou contremaitres-adjoints et le maitre de la chapelle de façon à ne pas désorganiser la production.

COMITE DE NEGOCIATIONS


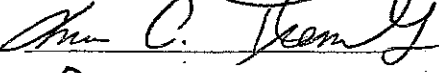
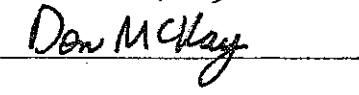
Article 31 La Compagnie reconnaitra comme comité pour les négociations d'une nouvelle convention collective, quatre (4) employés de la Chapelle de la Composition, dont les noms seront fournis à la Compagnie, par écrit, avant le commencement des négociations. Ces employés continueront à recevoir leur salaire au taux normal ainsi que les bénéfices de la Compagnie lorsqu'ils devront s'absenter du travail pour participer à des rencontres de négociations telles que fixées par les parties, ou durant la conciliation. Il est cependant entendu que tels salaires et bénéfices seront remboursés à la Compagnie par le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature et leur sceau aux présentes le 29e jour d'avril 2008.

THE GAZETTE
UNE DIVISION DE CANWEST PUBLISHING INC.



LOCAL 145 DU SYNDICAT CANADIEN
DES COMMUNICATIONS, DE L'ENERGIE
ET DU PAPIER

ANNEXE "A"

Les employés suivant, inscrits en ordre alphabétique, sont visés par les dispositions de la présente convention.

BLONDIN, Rita
BRAZEAU, Joseph
DAVIES, Robert
DI PAOLO, Eriberto
GOHIL, Umed
MARTIN, Jean-Pierre
REBETEZ, Pierre
STOCKWELL, Leslie
THOMSON, Michael
TREMBLAY, Marc

ANNEXE "B"

Les parties s'entendent pour reproduire ci-dessous le texte d'une entente intervenue entre elles le 12ième jour de novembre 1982. Cette entente fait partie intégrante de la présente Convention collective sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la Convention collective. Par conséquent, les parties déclarent qu'il est leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions y contenus nonobstant l'expiration de la présente Convention collective.

ENTENTE

entre

THE GAZETTE, division de Southam Inc., corporation légalement constituée, ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 250 ouest, rue Saint-Antoine, Montréal, Québec (ci-après appelée la Compagnie);

ET :

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, association de salariés regroupés dans la province de Québec et dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre pour représenter les salariés ci-après mentionnés, et ayant sa principale placé d'affaires pour la province de Québec au 627, rue Faillon Est, Montréal, Québec (ci-après appelée le Syndicat);

ET :

Aimé Alarie et al, salariés de l'employeur, dont les noms, au nombre de 200, apparaissent en annexe au présent document (ci-après appelés les salariés).

Entente intervenue ce 12ième jour de novembre 1982 entre The Gazette, division de Southam Inc., et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, agissant au nom des 200 employés de l'employeur dont les noms figurent à l'Annexe "i" des présentes ci-après appelés les salariés.

I. -- APPLICATION. -- Cette entente vise les 200 salariés de la salle de composition nommés à l'Annexe "i" jointe aux présentes. Ces salariés sont couverts par la présente

entente seulement s'ils demeurent membres en règle du Syndicat.

La présente Entente n'entrera en vigueur qu'au moment où l'entente sur la sécurité d'emploi, prévue dans la convention collective de travail, entre l'employeur et le Syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives de travail subséquentes, prendra fin, disparaîtra; sera nulle ou, pour toute autre raison sera devenue caduque ou inapplicable.

II. -- DUREE DE L'ENTENTE. -- La présente Entente restera en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les salariés mentionnés à l'Annexe "i" des présentes. Ni l'une ni l'autre des parties ne soulevra les sujets de la présente Entente au cours des négociations futures visant au renouvellement de toute convention collective.

III. -- SECURITE D'EMPLOI. -- En contrepartie du droit de progresser avec les changements technologiques, la Compagnie s'engage à garantir et garantit de protéger les employés nommés à l'Annexe "i" des présentes contre la perte de leur emploi régulier à plein temps dans la salle de composition en raison de changements technologiques. L'emploi à plein temps visé par cette garantie sera un emploi à plein salaire, au moins au taux prévu dans toute convention collective négociée par les parties de temps à autre.

Un changement technologique est défini comme étant un changement causé par l'implantation d'équipement ou de nouveaux procédés et représentant soit un remplacement ou évolution du travail présentement accompli ou relevant de la compétence du Syndicat dans les services.

IV. -- PERTE DE PROTECTION. -- Cette Entente ne cessera de s'appliquer à un salarié que pour l'une ou l'autre des causes suivantes :

1. Le décès d'un salarié.
2. La démission volontaire d'un salarié régulier à plein temps.
3. Cessation d'emploi à la date stipulée à l'Annexe "i" des présentes pour chaque employé.
4. Le congédiement définitif par la Compagnie. Le congédiement définitif ne peut avoir lieu que pour une offense grave et, s'il y a grief, lorsque le congédiement est maintenu en arbitrage. Cette interprétation du terme

congédiement définitif ne peut varier que par une entente mutuelle à des modifications à la convention collective.

V. -- DROIT DE SUITE. -- Cette Entente demeurera en vigueur nonobstant le changement de propriétaires de The Gazette (même si le nom corporatif est subséquemment changé). Par conséquent, cette Entente liera tout acheteur, successeur, ou cessionnaire de la Compagnie. De plus, cette Entente demeurera en vigueur même si la publication du journal The Gazette cesse, en autant qu'on se serve de l'équipement pour fins d'une imprimerie commerciale. Cette entente sera nulle si The Gazette, division de Southam Inc., met fin à son existence de façon définitive. Cependant, dans l'éventualité de la reprise des opérations en tant que production du journal ou en tant qu'imprimerie, tous les termes et les conditions de cette Entente seront remis en vigueur.

Cette Entente liera les successeurs du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, conformément aux lois en vigueur.

VI. -- MUTATION. -- Si un salarié est muté à un autre service, il continuera d'être assujetti à la présente Entente. Une telle mutation ne se fera que sur entente des parties, du salarié et, si la convention applicable l'exige, de tout autre syndicat en cause.

Dans le cas d'une mutation le salarié sera assujetti aux dispositions de la convention collective applicable, s'il y a lieu (autre que celle dont on fait référence au paragraphe III. - Sécurité d'emploi, de cette Entente), y compris les dispositions relatives au congédiement définitif. Dans le cas de retraite ou de congédiement définitif, cette Entente cessera de s'appliquer.

Si un salarié, travaillant hors du département par suite d'une mutation, est mis à pied dans une autre compétence à cause de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté ou toutes autres dispositions d'une convention collective, ledit salarié sera alors muté à son service d'origine avec l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre de salarié permanent à plein temps.

Ce salarié pourra être muté dans un autre champ de compétence au sein de la Compagnie sur entente entre les parties, le salarié et, si la convention collective l'exige, de tout autre syndicat en cause.

VII. -- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS. -- En cas de conflit quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette Entente, on appliquera la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective intervenue entre la Compagnie et le Syndicat et en vigueur au moment du dépôt du grief.

Dans le cas où le Syndicat cesse d'exister ou si le Syndicat n'est plus l'agent de négociation accrédité, un employé qui est nommé à l'Annexe "i" peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue par le Code du Travail.

Les parties aux présentes consentent à ce que la présente entente soit exécutée en langue anglaise.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12ième jour de novembre 1982.

THE GAZETTE

R. Richardson
R. Barnett

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

Don McKay
L.L. Kent

Je, soussigné, étant un des employés visés par l'Entente entre The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145, en date du 12 novembre 1982, déclare avoir lu et compris ladite Entente et, plus particulièrement, que mon emploi se terminera à la date indiquée plus bas. Je consens à être lié par les termes et conditions de cette Entente en tant que partie aux présentes, le tout tel que témoigné par ma signature apposée plus bas.

ANNEXE "i"

NOM	Date de fin d'emploi
ALARIE, Fernand	31-08-93
BANTON, Peter	28-02-17
BENNETT, Douglas	31-05-97

BENTON, William	31-05-05
BIENVENUE, Fernand	31-01-99
BILLINGTON, Keith	31-05-09
BLONDIN, Rita	30-04-13
BRAZEAU, Joseph	31-07-15
BUCHANAN, Stanley	30-11-05
CHARRON, François	30-04-10
CLARKE, Winston	31-12-02
CORBEIL, Guy	30-09-05
CRAWFORD, Donald	30-04-07
CROWLEY, John	30-04-04
DAVIES, Robert	31-08-07
DELEON, Marian	31-08-11
DESJARDINS, Yvon	31-10-19
DI PAOLO, Eriberto	31-12-10
DUMONT, Nicole	31-07-25
DURANLEAU, Jean	31-03-15
FOUCAULT, Guy	30-06-00
FOUCAULT, Roger	31-03-96
GAGNON, Gilles	28-02-01
GALARDO, Alfredo	31-03-98
GANDEY, William	30-06-15
GARNEAU, Fernand	30-11-97
GAUTHIER, Jacques	31-12-97
GENDRON, Rodrigue	31-12-03
GEOFFROY, Claude	31-10-03
GODBEER, Charles	31-03-16
GOHIL, Umed	31-10-10
GOODHAND, Gerald	30-06-08
GRIFFITH, Calvin	30-04-05
GRONDIN, Marie-Andrée	31-10-25
HALL, Llewellyn	31-08-01
HOLFORD, Henry	31-07-93
HOLLOWAY, Horace	30-09-03
JOWLE, David	31-01-15
KAROVITCH, Morris	31-10-00
KENT, Laurence	31-05-04
KERWIN, Timothy	31-03-99
LACAS, Gilles	31-08-00
LAVERY, Ronald	30-11-02
LAWSON, Peter	31-12-99
MackAY, Neil	30-09-07
MANFIELD, Harold	31-07-06
MARTIN, Jean-Pierre	28-02-10
McCREADY, Robert	29-02-04
MONGRAIN, Jean-Guy	30-06-00
PELLEGRINI, Anacleto	30-04-12
PLOUFFE, André	28-02-94
POIRIER, Jean-Yves	30-11-01
POIRIER, Michelle	31-01-00

REBETEZ, Pierre	31-05-17
RUSSELL, Carl	31-03-97
SAMUEL, Brian	31-05-06
SMEALL, Brian	31-05-17
STE-MARIE, Guy	31-03-07
STENHOUSE, David	30-09-20
STIEBEL, John	30-09-13
STOCKWELL, Leslie	31-12-07
STREET, John	31-12-02
STRIKE, Donald	30-09-13
SUTAK, John	31-05-93
SZITASI, Edmund	31-01-04
THOMSON, Michael	31-08-13
TODD, James	30-06-09
TREMBLAY, Marc	31-07-08
VEITCH, Gary	31-03-13
WARD, Donald	31-05-00
WHELAN, Thomas	30-03-95
WILDING, Peter	31-12-18

ANNEXE "C"

Les parties s'entendent pour reproduire ci-dessous le texte d'une entente intervenue entre elles le 5e jour de mars 1987. Cette entente fait partie intégrante de la présente Convention collective sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la Convention collective. Par conséquent, les parties déclarent qu'il est leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions qui y sont contenus nonobstant l'expiration de la présente Convention collective.

ENTENTE

ENTRE

THE GAZETTE, division de Southam Inc., corporation légalement constituée, ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 250 ouest, rue Saint-Antoine, Montréal, Québec (ci-après appelée la Compagnie);

ET :

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, Local 145, association de salariés regroupés dans la province de Québec et dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre pour représenter les salariés ci-après mentionnés, et ayant sa principale place d'affaires pour la province de Québec au 627, rue Faillon Est, Montréal, Québec (ci-après appelée le Syndicat);

ET :

Aimé Alarie et al, salariés de la Compagnie, dont les noms apparaissent en annexe au présent document (ci-après appelés les salariés).

I. INTENTION -

- A. Les parties sous-signées reconnaissent que l'Article 4 (Compétence) de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat signée le 5 mars 1987 et régissant les parties pour la période du 1er mai 1987 au 30 avril 1990 contient des modifications et changements

substantiels et intentionnels à l'Article 4 (Compétence) de la convention collective précédente (1984-87) entre les mêmes parties et plus spécifiquement par de tels modifications et changements, les intentions suivantes :

a) suppression de l'Article 4 (Compétence) contenu dans la convention collective de 1984-87 et de toutes autres références à "compétence" dans ladite convention collective;

b) compétence limitée au travail de composition présentement accompli dans les limites actuelles de la Salle de Composition;

c) la Compagnie peut transférer tout travail, équipement et/ou procédé, en tout ou en partie, à l'extérieur de l'unité de négociation de la Salle de Composition sans violer les termes de l'Article 4 (Compétence) et donc libre de toutes réclamations en matière de compétence;

d) seuls les membres de l'unité de négociation de la Salle de Composition accompliront le travail traditionnel de l'unité de négociation tel que décrit dans la convention collective de 1984-87, dans les limites de la Salle de Composition. Cependant, il est entendu que le travail accompli par les contremaîtres et contremaîtres -adjoints, le travail présentement accompli par les employés de la Rédaction dans la Salle de Composition et tout autre travail ne relevant pas de l'unité de négociation tels que les services de conciergerie, l'entretien des édifices, etc., sont exclus dudit champ de compétence.

B. Tant et aussi longtemps que les accords et ententes ci-dessus mentionnés, de même que les termes généraux de la présente entente auront application pleine et entière, la Compagnie consent à maintenir, tel que décrit à l'Article V de la présente entente, le standard de vie des employés de la Salle de Composition qui sont parties à la présente entente et qui rencontrent les conditions de l'Article II, APPLICATION, de la présente entente.

II. APPLICATION - Cette entente vise tous les employés de la Salle de Composition (et ceux transférés au Service de

l'Expédition) au 5 mars 1987 qui ont signé l'Entente et qui ont également signé l'Entente précédente (Sécurité d'emploi - Changements technologiques) et dont les noms apparaissent à l'Annexe "ii" jointe aux présentes. Ces employés sont couverts par la présente entente seulement s'ils demeurent membres en règle du Syndicat. L'Entente s'appliquera aux employés mutés seulement lorsque de tels employés travailleront à la Salle de Composition.

La présente Entente n'entrera en vigueur qu'au moment où la convention collective de travail entre l'Employeur et le Syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives de travail, subséquentes prendra fin disparaîtra, sera nulle ou, pour toute autre raison, sera devenue caduque ou inapplicable.

III. DUREE DE L'ENTENTE - Cette Entente restera en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les employés visés par ladite Entente, tel que prévu à l'Article VI ci-après. Sous réserve des Articles V et X ci-après, ni l'une ni l'autre des parties ne soulevra les sujets de la présente Entente au cours de négociations futures visant le renouvellement de toute convention collective.

IV. SECURITE D'EMPLOI - Tous les termes et conditions de sécurité d'emploi et excédent de main-d'œuvre" (Article 25 et Lettres d'Entente, re : Avis d'Excédent de Main-d'œuvre et Excédents de Main-d'œuvre) de la convention collective de 1987-90 seront maintenus à moins d'entente mutuelle entre la Compagnie et les représentants de ses employés.

V. FORMULE DU COUT DE LA VIE - Tel que ci-dessus mentionné, les employés de la Salle de Composition qui ont signé la présente Entente verront leur salaire ajusté annuellement conformément à la formule suivante :

DEFINITIONS

Indice des prix à la Consommation (I.P.C.)
(Re.: Statistiques-Canada, 1981: 100, région de Montréal)

- a: I.P.C. à la fin de la période (31 mars de chaque année)
- b: I.P.C. au début de la première période de référence (1er avril 1986)
- c: Taux de salaire horaire en vigueur pour la durée de la présente Entente : \$25.00/hre (ou \$26.67 pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement)

Formule : $\frac{(a - b)}{b} \times c = \text{Ajustement au coût de la vie}$

Ajustement au coût de la vie + \$25.00/hre (ou \$26.67 pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement) = taux horaire pour la période.

Cet ajustement des salaires sera effectué une fois l'an, le taux horaire pour la période étant effectif à compter du 1er juillet de chaque année.

Dans l'éventualité où l'année de référence de l'I.P.C. (1981:100) soit modifiée, il est entendu que la formule sera ajustée en conséquence par entente mutuelle.

Il est également entendu qu'advenant la discontinuité par Statistiques-Canada des données de l'I.C.P. requises pour la formule, une formule alternative et équivalente sera adoptée par entente mutuelle entre les parties.

VI. PERTE DE PROTECTION - Cette entente ne cessera de s'appliquer à un salarié que pour l'une ou l'autre des causes suivantes :

1. Le décès du salarié.
2. La démission volontaire d'un salarié régulier à plein temps.
3. La date stipulée à l'Annexe "ii" pour chaque employé indépendamment du statut dudit employé auprès de la Compagnie après cette date.
4. Le congédiement définitif par la Compagnie. Le congédiement ne peut avoir lieu que pour une offense grave et, s'il y a grief, lorsque le congédiement est maintenu en arbitrage. Cette interprétation du terme congédiement définitif ne peut varier que par une entente mutuelle à des modifications à la convention collective.

VII. - DROIT DE SUITE. - Cette Entente demeurera en vigueur nonobstant le changement de propriétaires de The Gazette (même si le nom corporatif est subséquemment changé). Par conséquent, cette Entente liera tout acheteur, successeur, ou cessionnaire de la Compagnie. De plus, cette Entente demeurera en vigueur même si la publication du journal The Gazette cesse, en autant qu'on se serve de l'équipement pour fins d'une imprimerie commerciale. Cette entente sera nulle

si The Gazette, division de Southam Inc., met fin à son existence de façon définitive. Cependant, dans l'éventualité de la reprise des opérations en tant que production du journal ou en tant qu'imprimerie, tous les termes et les conditions de cette Entente seront remis en vigueur.

Cette Entente liera les successeurs du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145, conformément aux lois de la Province de Québec en vigueur.

VIII. MUTATION - Dans le cas d'une mutation volontaire à un autre service, l'employé sera assujéti aux termes de la convention collective applicables à cet autre service, s'il y a lieu, ou à tous autres termes acceptés par les parties. Cependant, si un employé travaillant hors de la Salle de Composition par suite d'une mutation, est mis à pied de cet autre champ de compétence suite à l'application de dispositions relatives à l'ancienneté ou de toute autre disposition, ledit employé sera réintégré à la Salle de Composition avec la priorité qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre d'employé régulier à plein temps au service de la Compagnie, et sera, à nouveau, assujéti aux termes de la présente Entente.

IX. PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS - Dans l'éventualité d'une mésentente quant à l'interprétation, l'application, et/ou violation alléguée de la présente Entente, l'affaire en question sera jugée comme étant un grief et sera soumise et réglée de la façon prévues aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat qui est en vigueur au moment où le grief est déposé. Les parties reconnaissent que la décision de l'arbitre sera finale et obligatoire. Dans le cas où le Syndicat cesse d'exister ou si le syndicat n'est plus l'agent de négociation accrédité, un employé qui est nommé à l'Annexe "ii" peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue par le Code du Travail du Québec.

X.- AMENDEMENTS Les parties reconnaissent que toutes les provisions de la présente Entente constituent des termes et conditions essentiels nécessaires à la validité de l'Entente.

Par conséquent, si une disposition quelconque de la présente Entente, en tout ou en partie, devait être déclarée nulle, inopérante ou inapplicable par tout tribunal de juridiction

compétente ou par législation, la Compagnie et le Syndicat consentent à se rencontrer immédiatement dans le but de conclure une entente amendée obligatoire pour toutes les parties. Il est entendu, en principe, que les éléments essentiels de l'entente seront maintenus par le biais de formules amendées, de dispositions équivalentes ou par toute autre entente conclue par les parties dans leurs négociations.

Si, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant une telle décision d'un tribunal ou par législation tel que mentionné ci-dessus les parties ne peuvent conclure une telle entente amendée, les parties consentent à ce que les provisions de la présente Entente et de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out tel que prévu par l'Article 107 du Code de Travail du Québec ou, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que prévu par la section suivante de la présente Entente.

XI. RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET REGLEMENTS DES DIFFERENTS - Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations visant à établir la nouvelle convention. Les termes et conditions de l'entente demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue, qu'une décision soit rendue par un arbitre, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

Dans les deux semaines précédant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition d'un tel droit par l'application de l'Article X de la présente Entente, l'une ou l'autre des parties peut requérir l'échange de "Meilleures offres finales", les deux parties devant s'exécuter simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des

"Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour les deux parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5ième jour de mars 1987.

THE GAZETTE
UNE DIVISION
DE SOUTHAM INC.

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

Jean-Pierre Tremblay
Bob Williams
John McLachlan

Don McKay
L.L. Kent
Robert McCready

Je, soussigné, étant un des employés visés par l'Entente entre The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145, en date du 5 mars 1987, déclare avoir lu et compris ladite Entente et, en particulier qu'elle se terminera à la date indiquée plus bas ou tel qu'autrement indiqué dans ladite Entente. Je consens à être lié par les termes et conditions de cette Entente en tant que partie aux présentes, le tout tel qu'en témoigne ma signature apposée plus bas :

ANNEXE "ii"

NOM	DATE D'EXPIRATION
ALARIE, Fernand	31-08-93
BANTON, Peter	28-02-17
BENNETT, Douglas	31-05-97
BENTON, William	31-05-05
BIENVENUE, Fernand	31-01-99
BILLINGTON, Keith	31-05-09
BLONDIN, Rita	30-04-13
BRAZEAU, Joseph	31-07-15
BUCHANAN, Stanley	30-11-05
CHARRON, François	30-04-10
CLARKE, Winston	31-12-02
CORBEIL, Guy	30-09-05
CRAWFORD, Donald	30-04-07
CROWLEY, John	30-04-04
DAVIES, Robert	31-08-07

DELEON, Marian	31-08-11
DESJARDINS, Yvon	31-10-19
DI PAOLO, Eriberto	31-12-10
DUMONT, Nicole	31-07-25
DURANLEAU, Jean	31-03-15
FOUCAULT, Guy	30-06-00
FOUCAULT, Roger	31-03-96
GAGNON, Gilles	28-02-01
GALARDO, Alfredo	31-03-98
GANDEY, William	30-06-15
GARNEAU, Fernand	30-11-97
GAUTHIER, Jacques	31-12-97
GENDRON, Rodrigue	31-12-03
GEOFFROY, Claude	31-10-03
GODBEER, Charles	31-03-16
GOHIL, Umed	31-10-10
GOODHAND, Gerald	30-06-08
GRIFFITH, Calvin	30-04-05
GRONDIN, Marie-Andrée	31-10-25
HALL, Llewellyn	30-08-01
HOLFORD, Henry	31-07-93
HOLLOWAY, Horace	30-09-03
JOWLE, David	31-01-15
KAROVITCH, Morris	31-10-00
KENT, Laurence	31-05-04
KERWIN, Timothy	31-03-99
LACAS, Gilles	31-08-00
LAVERY, Ronald	30-11-02
LAWSON, Peter	31-12-99
MackAY, Neil	30-09-07
MANFIELD, Harold	31-07-06
MARTIN, Jean-Pierre	28-02-10
McCREADY, Robert	29-02-04
MONGRAIN, Jean-Guy	30-06-00
PELLEGRINI, Anacleto	30-04-12
PLOUFFE, André	28-02-94
POIRIER, Jean-Yves	30-11-01
POIRIER, Michelle	31-01-00
REBETEZ, Pierre	31-05-17
RUSSELL, Carl	31-03-97
SAMUEL, Brian	31-05-06
SMEALL, Brian	31-05-17
STE-MARIE, Guy	31-03-07
STENHOUSE, David	30-09-20
STIEBEL, John	30-09-13
STOCKWELL, Leslie	31-12-07
STREET, John	31-12-02
STRIKE, Donald	30-09-13
SUTAK, John	31-05-93
SZITASI, Edmund	31-01-04

THOMSON, Michael	31-08-13
TODD, James	30-06-09
TREMBLAY, Marc	31-07-08
VEITCH, Gary	31-03-13
WARD, Donald	31-05-00
WHELAN, Thomas	30-03-95
WILDING, Peter	31-12-18

ANNEXE "D"

PRIORITE ET SERVICE AUPRES DE LA COMPAGNIE
A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOMS	SERVICE AUPRES DE LA COMPAGNIE	PRIORITE
MARTIN, Jean-Pierre	02-05-71	15-12-69
GOHIL, Umed	22-11-76	05-11-75
TREMBLAY, Marc	26-03-79	23-03-79
BRAZEAU, Joseph	27-05-79	26-03-79
DAVIES, Robert	21-10-79	10-09-79
DI PAOLO, Eriberto	11-05-80	13-04-80
BLONDIN, Rita	11-05-80	13-04-80
STOCKWELL, Leslie	17-08-80	13-04-80
THOMSON, Michael	01-08-81	13-04-80
REBETEZ, Pierre	25-01-82	13-04-80

LETTRE D'ENTENTE

RE: DEPART PREMATURE LORS DE JOURS FERIES

Il est convenu que lorsque l'un des neuf (9) jours fériés est travaillé, les employés auront le droit de partir plus tôt lorsque le travail régulier du quart est terminé (les congés mobiles n'entrent pas dans cette catégorie).

POUR LE SYNDICAT

Jean-Jacques Martin
Don McKay
 Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]

Richard Martineau

434

LETTRE D'ENTENTE
RE: ASSURANCES COLLECTIVES

Un comité formé de deux représentants du Syndicat et de deux représentants de la Compagnie se rencontrera dans les six mois suivant la signature de la présente Entente pour considérer la faisabilité de transférer les couvertures d'assurances collectives, telles que les assurances vie, invalidité court terme, maladie complémentaire et dentaire, aux régimes établis administrés par la Compagnie.

Le Syndicat aura choix de :

- a) Maintenir le status quo ;
- b) Joindre le régime d'assurances collectives de la Compagnie pour tous les programmes sauf ceux d'Invalidité Court Terme qui seront, eux, couverts par un courtier d'assurances aux frais des employés de la Salle de Composition ou par un régime d'auto-assurance conjointement administré et financé dans son entièreté par les contributions des employés ;
- c) Joindre le Régime d'Invalidité Court Terme de la Compagnie qui procure 75% des salaires réguliers à taux simple à compter de la troisième journée d'invalidité à condition que la Compagnie réalise suffisamment d'épargnes de la démission, de la retraite anticipée et/ou du rachat d'emploi de personnel de la Salle de Composition pour couvrir les coûts anticipés d'un tel Régime d'ici à ce que tous les employés aient quitté leurs emplois avec la Compagnie; ou
- d) Considérer toute autre solution mutuellement acceptable.

POUR LE SYNDICAT

Jean Pierre Martin
John O. Kelly
Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
Walter Martineau

LETTRE D'ENTENTE
RE: REPRODUCTION

Il est entendu que la clause de reproduction dans les conventions collectives précédentes et qui est retirée de la présente Convention Collective, constituait une mesure de sécurité d'emploi dont la clause d'excédent de main-d'œuvre de la présente Convention Collective (article 23) s'acquitte maintenant.

La Compagnie n'aura aucune obligation restante envers le Syndicat concernant toute réclamation de reproduction précédente ou ultérieure.

POUR LE SYNDICAT

Jean-Pierre Martin
M. C. Lemay
Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE
RE: HORAIRE DES JOURS DE RELEVÉ HEBDOMADAIRE

La Compagnie avisera le Syndicat deux semaines à l'avance de tout changement à l'horaire des jours de relève. Le Syndicat aura le droit de proposer des cédules alternatives de jours de relève qui seront implantées si elles rencontrent les besoins et exigences de la production.

La Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat lors de la révision de tout horaire de jours de relève et s'efforcera de tenir compte de tout problème soulevé par le Syndicat en regard des implications de tels nouveaux horaires sur les employés impliqués.

POUR LE SYNDICAT

Jean-Pierre Martin
M. C. Lemay
Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE
RE: AVIS D'EXCEDENT DE MAIN-D'OEUVRE

Le Syndicat et la Compagnie conviennent que ce qui suit sera appliqué en plus des stipulations de l'Article 23, après que l'avis d'excédent de main-d'œuvre pour cause de réduction de volume ait été envoyé au Syndicat par la Compagnie.

Les parties se rencontreront afin de déterminer les alternatives aux stipulations de mise à pied prévues dans l'Article 23 (g). Ces alternatives comprendront les possibilités de mutation dans d'autres services, des compensations monétaires pour retraite anticipée et des règlements financiers pour démission volontaire.

POUR LE SYNDICAT

Jean Pierre Martin
Am C. Jones
Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE
RE: EXCEDENTS DE MAIN-D'OEUVRE

Tous les calculs décrits à l'Article 23 résultant de variations de lignage publicitaire seront effectués de la même manière que lors des précédentes situations d'excédents de main-d'œuvre.

POUR LE SYNDICAT

Jean Pierre Martin
Am C. Jones
Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE
RE: SECURITE D'EMPLOI, CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET
INTERVENTION POTENTIELLE DU GOUVERNEMENT

Les parties reconnaissent que les Articles 5 (a), 6 (d), 23(g), l'Annexe "B" (incluant le Préambule, l'Entente et l'Annexe "i" de la convention collective) et la Lettre d'Entente, re: Avis d'excédent de main-d'œuvre, contiennent des modalités essentielles nécessaires à la Convention Collective.

Les parties reconnaissent également que les réductions de personnel nécessaires essentielles à la convention ont été et seront effectuées par le biais de contrats individuels de durée prédéterminée pour chaque employé tel que stipulé à l'Annexe "B" de la convention collective plutôt que par mise à pied par ordre inverse d'ancienneté.

Si une disposition quelconque, en tout ou en partie, devait être déclarée nulle, inopérante ou inapplicable par tout tribunal de juridiction compétente ou par législation, les parties consentent à se rencontrer immédiatement dans le but de conclure un amendement à la convention collective en regard de la réduction de personnel en situation de sécurité d'emploi et changement technologique. Il est entendu, en principe, que les éléments essentiels de sécurité d'emploi, changement technologique et réduction de personnel seront maintenus par le biais de formules amendées, de dispositions équivalentes ou par toute autre entente conclue entre les parties dans leurs négociations.

Si, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant une déclaration d'un tribunal ou par législation telle que mentionnée ci-dessus, les parties ne peuvent conclure une telle entente amendée, les parties consentent à ce que les dites dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out tel que prévu par l'Article 107 du Code de Travail.

POUR LE SYNDICAT

Jean Pierre Martin
John C. Henry
Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE
RE: REDUCTION DES EFFECTIFS DE LA SALLE DE COMPOSITION
PROGRAMMES VOLONTAIRES

Les parties reconnaissent la nécessité pour la Compagnie de rationaliser ses opérations et de conformément réduire le nombre de quarts présentement travaillés par les employés couverts par la présente Convention collective.

Dans le but d'encourager les départs anticipés volontaires et/ou réduire le coût actuel de sa Salle de Composition, la Compagnie offre le programme volontaire suivant. Il est entendu que la présente lettre d'entente ne sera en vigueur que pour les six (6) mois qui suivront la signature de la Convention Collective.

RACHAT D'EMPLOI:

Tout employé qui désire terminer son emploi avec la Compagnie aura droit au paiement forfaitaire suivant, moins les retenues applicables:

Le moindre de:

\$125,000

OU

Le tiers des épargnes de la Compagnie assumant qu'il y aurait autrement eu cessation d'emploi du salarié à l'âge de soixante-cinq (65) ans, c'est-à-dire la formule suivante:

$$((65 - \text{âge du salarié}) \times 52 \times \text{salaire hebdomadaire actuellement applicable}) / 3.$$

NOTE

Il est entendu que la Compagnie se réserve le droit de limiter le nombre d'employés éligibles à ce programme de rachat d'emploi. En cas de conflit, les principes usuels de priorité s'appliqueront.

POUR LE SYNDICAT

Jean Pierre Madry
Jim O. Henry
Don McKay

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
William [Signature]

RÈGLEMENTS DU SYNDICAT RELATIFS
À L'IMPRIMERIE

Les dispositions qui suivent ne s'appliquent qu'aux membres des unités où les Lois générales du Secteur de l'imprimerie, de l'édition et des médias sont reconnues.

ARTICLE XVII

PLACEMENT

Section 1. Dans les unités où le Local 145 a négocié le placement du personnel, tout poste à combler ou toute demande d'employés occasionnels, à temps plein ou partiel, doit d'abord être acheminée au secrétaire trésorier du Local 145, sauf si le bureau de direction a autorisé une unité à procéder différemment. Le secrétaire trésorier voit à combler tel poste ou telle demande par une personne compétente inscrite sur la liste des membres sans travail du Local 145 pourvu que telle personne possède la compétence requise pour faire le travail. Si aucune personne compétente n'est disponible, le délégué d'unité voit à donner suite à la demande. Les présentes dispositions ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher un substitut de travailler.

Section 2. Dans le cas d'une demande d'employés occasionnels pour effectuer de l'encartage manuel, tel travail doit être offert aux membres sans travail régulier et aux grévistes et lock-outés du Local 145. Si le nombre requis n'est pas atteint, le délégué d'unité peut alors demander des non membres pour faire le travail.

ARTICLE XVIII

PERMIS DE TRAVAIL

Section 1. Le secrétaire trésorier peut émettre un permis de travail à toute personne qui n'est pas membre du Local 145 et qui a trouvé un emploi dans une entreprise assujettie à une convention collective avec celui-ci. Le permis de travail n'est valable que pour la période déterminée par le Local 145, et seulement pour l'entreprise pour laquelle il a été émis. Il entraîne le paiement des cotisations qui s'appliquent aux membres du Local 145. Le détenteur de ce permis n'a droit à aucune priorité avant son acceptation comme membre par le Local 145, mais il a droit à tous les avantages de la convention collective. Le permis de travail ne donne pas nécessairement droit à l'adhésion au Local 145

et il est révocable en tout temps par le secrétaire trésorier, qui doit en faire rapport au bureau de direction.

ARTICLE XIX

APPRENTIS

Section 1. Dans les unités où il y a des apprentis, le délégué d'unité ou, le cas échéant, le comité d'apprentissage de l'unité, s'assure que les apprentis reçoivent une formation adéquate et aient toutes les occasions d'apprendre chacune des facettes de leur métier.

Section 2. La priorité d'un apprenti s'établit à la date de son acceptation par le Local 145.

ARTICLE XX

CARTE DE VOYAGE

Section 1. La carte de voyage est émise à un membre qui désire quitter la juridiction du Local 145 dans le but d'occuper un emploi sous la juridiction d'un autre syndicat membre du SCEP. Le requérant doit se conformer aux règlements pertinents du SCEP et être en règle et libre de toute accusation à son endroit.

ARTICLE XXI

CARTE DE DÉSISTEMENT HONORABLE

Section 1. La carte de désistement honorable est émise à un membre qui désire quitter les rangs du Local 145 de façon honorable, conformément aux règlements pertinents. Le détenteur d'une telle carte est exempté du paiement de toute cotisation, mais il ne peut retirer quelque bénéfice que ce soit du Local 145 ni être candidat à aucun poste. Le requérant doit déboursier un montant de un dollar (1\$) à la réception de sa carte de désistement. Le tout sous réserve des retours possibles dans l'imprimerie, des arrérages de cotisations à payer et des lois syndicales pertinentes.

ARTICLE XXII

PRIORITÉ

Section 1. Un tableau de priorité, affiché dans chaque unité, indique les nom, prénom et date de priorité des membres de l'unité.

Section 2. Aucun membre qui détient une priorité dans une unité ne peut accepter de travailler dans une autre unité sans perdre sa priorité si un ou des compagnons compétents qui ne sont pas employés régulièrement sont disponibles et prêts à faire le travail.

Section 3. Dans un cas exceptionnel, un membre qui détient une priorité dans une unité, que ce soit à titre d'employé à temps plein ou à titre de substitut, peut accepter de travailler dans une autre unité ou une autre entreprise non syndiquée sans perdre sa priorité, s'il obtient pour ce faire l'autorisation du président ou du secrétaire trésorier du Local 145, ainsi que celle de son délégué d'unité. A son retour au travail dans son unité, tel membre doit déclarer à son délégué d'unité le montant total du salaire qu'il a gagné et le nombre d'heures effectuées pendant cet emploi temporaire. De plus, il ne peut accepter de nouveau un emploi temporaire sans obtenir chaque fois les autorisations prescrites ci-haut.

Section 4. Tout employé régulier ou tout substitut qui détient une priorité dans une unité peut travailler dans un autre domaine ou une autre industrie pendant une période de quatre-vingt-dix jours de calendrier, sans perte d'emploi ou de priorité. Cependant, il doit en informer son délégué d'unité et le secrétaire trésorier du Local 145. Pendant son absence, il doit payer les cotisations prévues à l'article XI, section 1a).

**ARTICLE XXIII
SUBSTITUTS**

Section 1. Un substitut est un membre compagnon qui ne détient pas d'emploi régulier. Il peut remplacer un employé régulier, suivant les lois du Local 145 et les dispositions de la convention collective, ou il peut être embauché comme substitut extra à la demande de l'employeur.

Section 2. En déposant sa carte auprès du délégué d'unité, le substitut indique la classification dans laquelle il cherche du travail. Il indique également l'équipe sur laquelle il désire travailler et son embauche sur d'autres équipes ne sera pas considérée comme régulière à moins qu'il n'ait été informé personnellement du contraire.

Section 3. Afin de respecter les dispositions de la convention collective, le délégué d'unité a le droit:

- a) d'exiger qu'un substitut compétent et en priorité accepte l'emploi régulier qui lui est offert, sous peine d'expulsion de l'unité aussi longtemps qu'il maintient tel refus;
- b) d'exiger que les substituts soient disponibles pour toute équipe dans le but de répartir les heures supplémentaires plus équitablement;
- c) d'annuler le rang prioritaire de tout substitut compétent qui refuserait un emploi régulier, refuserait de remplacer un membre absent en maladie ou ne se présenterait pas au travail sans avis préalable; ce dernier ne pourrait établir de nouvelle priorité, dans aucune unité, avant soixante jours.
- d) d'imposer à un substitut détenant une priorité inférieure de changer d'équipe, au besoin, si des substituts prioritaires ne sont pas disponibles. Un substitut qui violerait le présent paragraphe sera rayé du tableau de l'unité pour une période de six mois et il ne pourra travailler dans une autre unité du Local 145 où des substituts sont disponibles et cherchent à travailler.

Le délégué d'unité qui sévit selon les dispositions de la présente section doit en faire rapport au président du Local 145 dans les soixante-douze heures.

Section 4. Aucun substitut ne peut être requis de travailler à moins que dix heures se soient écoulées depuis la fin de sa dernière période de travail.

Section 5. Un substitut qui se déclare disponible dans une unité où il y a une équipe de jour et une équipe de nuit, et qui ne se présente pas au travail après avoir été embauché sera considéré comme ayant travaillé et ne sera pas disponible pour l'unité de travail suivante. De plus, il sera passible de la sanction prévue au paragraphe c) de la section 3 du présent article.

Section 6. Le substitut disponible qui a le plus de priorité peut être embauché pour remplacer un membre à plein temps pour une longue période. Si un substitut qui a plus de priorité que lui devient disponible entre-temps, le substitut qui a le plus de priorité le remplace pour le reste de la période. Au bout de trente jours, le poste est déclaré vacant et échoit au substitut qui a le plus de

priorité. Si un autre substitut qui a plus de priorité devient disponible par la suite, il peut réclamer le poste.

Section 7. Un employé régulier qui désire retourner au travail après avoir embauché un substitut doit en donner avis au délégué d'unité avant la fin d'une unité de travail, sinon le substitut sera considéré comme embauché pour l'unité de travail suivante. Si l'employé régulier désire retourner au travail après son jour de congé, tel avis doit être donné avant la fin de l'unité de travail précédant ce congé.

Section 8. Un substitut ne peut remplacer un employé régulier qui n'a pas avisé de son retard qu'après trente minutes après le début d'une unité de travail.

Section 9. Les heures de travail des substituts coïncident avec les heures régulières de travail dans l'unité. Un substitut qui commence à travailler après le début d'une unité de travail sera considéré comme ayant travaillé depuis le commencement.

Section 10. Les membres retraités ont le privilège de travailler lorsque aucun substitut n'est disponible, mais ils ne peuvent établir de priorité dans l'unité où ils travaillent. Le délégué d'unité doit inclure dans son rapport de cotisations toutes les unités travaillées par des retraités au cours du mois précédant son rapport.

Section 11. Aucun membre en retard dans ses cotisations n'a le droit de travailler après la huitième journée du mois suivant lorsqu'un substitut en règle est disponible.

Section 12. Un employé régulier ne peut se faire remplacer par un substitut d'une autre classification s'il y en a un de la sienne qui est disponible. Dans le cas contraire, un substitut d'une autre classification peut être transféré.

ARTICLE XXIV

REMISE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Section 1. Dans une unité où il y a des substituts qui détiennent une priorité, un membre qui a accumulé des heures supplémentaires en nombre équivalant à une unité de travail doit embaucher un substitut pour annuler ces heures supplémentaires. Les heures supplémentaires s'annulent automatiquement de jour en jour, après une période de trente jours.

Section 2. Un substitut qui, soit en remplacement d'un employé régulier ou d'un malade, soit à la demande de l'employeur, travaille ou doit travailler un nombre d'unités inférieur à une semaine régulière de travail, peut réclamer une ou plusieurs unités d'heures supplémentaires cette semaine-là, jusqu'à concurrence du nombre d'unités équivalent à une semaine régulière de travail.

Section 3. Le délégué d'unité doit veiller à ce que les substituts comblent d'abord les absences pour maladie, les congés sans solde, les demandes de substitut extra et toute autre raison d'embauche de substitut avant d'effectuer toute remise d'heures supplémentaires.

Section 4. La remise des heures supplémentaires se fait par ordre de priorité parmi les substituts disponibles, en offrant d'abord l'unité d'un employé régulier qui en fait la demande au délégué d'unité, ensuite l'unité la plus ancienne, puis celle du membre ayant accumulé le plus haut total d'heures supplémentaires.

Section 5. Un membre qui détient un emploi régulier n'est pas tenu d'embaucher un substitut pour annuler ses heures supplémentaires si tel substitut ne possède une priorité d'au moins cinq jours dans son unité, ou si tel substitut a accumulé plus d'heures supplémentaires que lui.

Section 6. Un tableau des heures supplémentaires est affiché bien en vue dans toutes les unités où les Lois générales de l'imprimerie, de l'édition et des médias du SCEP sont reconnues.

Section 7. Un substitut qui a accumulé l'équivalent d'une unité d'heures supplémentaires ne peut travailler que les quatre premières journées de la semaine suivante dans le cas d'une semaine régulière de cinq jours, et les trois premières journées dans le cas d'une semaine régulière de quatre jours, si d'autres substituts sont disponibles.

Section 8. Les règlements relatifs aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas à un contremaître ou à un assistant contremaître dont le travail consiste uniquement à diriger et qui n'effectue aucune des tâches d'un compagnon.

Section 9. Un membre qui détient un emploi régulier n'est pas tenu d'annuler plus d'une journée d'heures supplémentaires accumulées, dans chaque période de paie d'une semaine. Il n'est pas tenu non plus d'annuler les heures supplé-

mentaires accumulées au cours d'une semaine où la convention collective prévoit du travail à taux supplémentaire. Les périodes de vacances ou d'absence n'annulent pas les heures supplémentaires.

Section 10. Les membres retraités, les membres qui auraient volontairement quitté un emploi et les membres qui auraient volontairement choisi d'être affectés par une mise à pied ne peuvent en aucun cas se prévaloir des dispositions du présent article. De plus, les membres mis à pied qui auraient reçu une allocation de départ, ne peuvent se prévaloir des dispositions du présent article pour une période correspondant au nombre de semaines de travail requises dans cette nouvelle unité pour équivaloir à l'allocation de départ reçue.

Section 11. Les dispositions du présent article ne s'appliquent que sur recommandation du bureau de direction, ratifiée par le conseil exécutif s'il y a lieu, sauf dans les unités où la remise de temps supplémentaire s'applique déjà.