

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-8206

N° dossier d'accréditation : AM-2001-6374

EMPLOYEUR IMPRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC. 4545, RUE FRONTENAC MONTRÉAL QC H2H 2R7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5280 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-07-11	Nombre de salariés visés : 35	Date début : 2022-07-01
Date dépôt : 2022-08-26		Date d'expiration : 2027-05-01

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-09-15
Date

Registre des documents en relations du travail

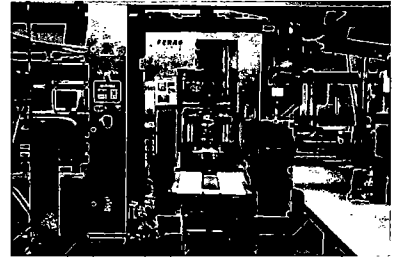
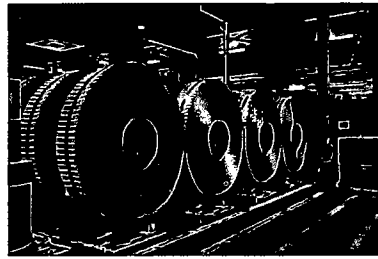
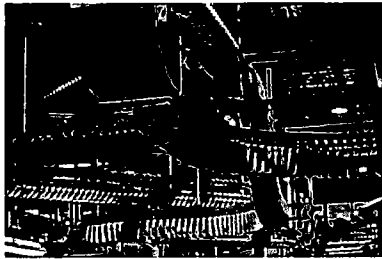
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE –EXPÉDITION

IMPRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC.

12800 rue Brault
Mirabel, Québec



ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 5280

1^{er} juillet 2022 au 1^{er} mai 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CLASSIFICATIONS.....	4
ARTICLE 3	DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 4	DROITS DE GÉRANCE.....	8
ARTICLE 5	COOPÉRATION.....	8
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES	12
ARTICLE 7	GRÈVE ET LOCK-OUT	13
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	13
ARTICLE 9	PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	14
ARTICLE 10	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	16
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 12	EMBAUCHE, DOTATION, MISE-A-PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SALARIÉS OCCASIONNELS.....	18
ARTICLE 13	CLASSIFICATIONS, SALAIRES ET PRIMES.....	21
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 15	RÉPARTITION DES EFFECTIFS ET HORAIRES DE TRAVAIL	25
ARTICLE 16	CONGÉS PAYÉS	27
ARTICLE 17	VACANCES.....	35
ARTICLE 18	CONGÉS DE MALADIE ET PRÉVOYANCE COLLECTIVE.....	38
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ	40
ARTICLE 20	FONDS DE SOLIDARITÉ.....	41
ARTICLE 21	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	42
ARTICLE 22	CONVENTION EN VIGUEUR	43
ANNEXE 1	LISTE D'ANCIENNETÉ	44

ANNEXE 2	ÉCHELLES SALARIALES	45
ANNEXE 3	FLEXMEDIA.....	46
LETTRE D'ENTENTE 2017-1	Entretien ménager, entretien spécialisé, expéditeur magasinier, expéditeur mécanicien.....	55
LETTRE D'ENTENTE 2017-2	Sous-contrats...	56
LETTRE D'ENTENTE 2017-3	Contrôle des accès et surveillance électronique	57
LETTRE D'ENTENTE 2017-4	Salariés absents du travail, congés mobiles et congés de maladie	58
LETTRE D'ENTENTE 2017-5	Emploi personnel d'agence	59
LETTRE D'ENTENTE 2022-6	Disposition de toutes les ententes antérieures et règlements des griefs en suspens.....	61
LETTRE D'ENTENTE 2022-7	Formateur	62
LETTRE D'ENTENTE 2022-8	Chef d'équipe	64
LETTRE D'ENTENTE 2022-9	Régime de retraite	65

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** Les buts de la présente convention sont de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'Employeur et le Syndicat, de déterminer les heures de travail, la rémunération et les conditions de travail et de prévoir une procédure de règlement de griefs pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CLASSIFICATIONS

- 2.01** L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5280, a dûment été accrédité par le Commissaire du travail, le 16 novembre 2015, comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation, soit :

"Tous les salariés au sens du Code du travail du service de l'expédition incluant, notamment, les expéditeurs, les expéditeurs-mécaniciens et les expéditeurs-magasiniers, ainsi que les salariés à l'entretien ménager et à l'entretien spécialisé de la salle de l'expédition, de la salle des presses, de l'entrepôt de papier et de leurs dépendances, sauf ceux déjà couverts par une autre certification d'accréditation."

Toutes les opérations relatives à l'encartage automatique à partir de son imprimerie sont de la juridiction des salariés de l'expédition.

- 2.02** Conformément à l'article 2.01 de cette convention, le travail confié aux salariés du service de l'expédition est le suivant, ainsi que tout travail connexe :

a) Opérateur – tambour

Tout travail d'opération de l'équipement visé, incluant tambour, commercial / Gammerler, ligne de distribution/palettiseur, station de roulage/déroulage, réception, chariot élévateur, empileur/dévidoir/aide-général ainsi que l'ajustement, l'entretien de routine et préventif, les réparations mineures et le contrôle de la qualité.

b) Opérateur commercial / Gammerler

Tout travail d'opération de l'équipement visé, incluant ligne de distribution/ palettiseur, station de déroulage/enroulage, chariot élévateur, empileur/dévidoir/aide-général ainsi que l'ajustement, l'entretien de routine et préventif, les réparations mineures et le contrôle de la qualité.

c) Opérateur — ligne de distribution /palettiseur

Tout travail d'opération de l'équipement visé, incluant ligne de distribution, station de roulage/ déroulage, réception, chariot élévateur, palettiseur, empileur/dévidoir/aide-général ainsi que l'ajustement, l'entretien de routine et préventif, les réparations mineures et le contrôle de la qualité.

d) Expéditeur réception

Tout travail visant à recevoir et/ou contrôler la réception et l'entreposage des matières premières et fournitures diverses à l'exclusion des uniformes, du papier et des réservoirs

d'encre à emmagasinage principaux, faire l'entrée informatique des produits reçus et de faire la livraison de ces marchandises aux divers services et départements. De plus, il peut aussi être affecté à tout travail d'opération de l'équipement visé, incluant ligne de distribution, station de roulage/déroulage, chariot élévateur, empileur/dévidoir/aide-général ainsi que l'ajustement, l'entretien de routine et préventif, les réparations mineures et le contrôle de la qualité.

e) Opérateur Junior

Tout salarié Aide général qui a été formé sur un minimum d'une classification supérieure parmi celles identifiées aux articles 2.02 a), b), c) et d).

f) Expéditeur-mécanicien

Tout travail de réparation et d'entretien mécanique de tous les équipements et de toute la machinerie du service de l'expédition ainsi que l'opération de tous les outils et l'outillage servant à accomplir leur tâche.

g) Empileur/préposé aux dévidoirs/aide-général

Tout travail d'empilage des produits à la sortie des presses, tout travail manuel d'alimentation de l'équipement visé, incluant l'ajustement et le contrôle de la qualité et tout travail de support aux opérations selon la répartition du volume de travail, chariot élévateur et tout autre tâche.

Les besoins de main-d'œuvre reliés à cette classification sont comblés par des employés occasionnels ou des Opérateurs juniors, à taux régulier.

En tout temps, selon les besoins opérationnels, l'employeur peut recourir aux services des employés réguliers pour accomplir ces tâches.

h) Expéditeur-magasinier

Le travail de magasinier, sans toutefois s'y restreindre est: de recevoir et/ou de contrôler la réception et l'entreposage des matières premières et fournitures diverses, d'organiser et d'opérer un magasin, d'aviser l'acheteur des niveaux d'inventaire, de préparer les matières premières pour fins d'entreposage et d'utilisation, et de faire la livraison de ces marchandises aux divers services ou départements; de plus, selon la pratique actuelle, l'opération du terminal au magasin est du ressort des expéditeurs-magasiniers. (Voir lettre d'entente 2017-1)

i) Poste de Chef d'équipe

De façon générale, les responsabilités du Chef d'équipe sont les suivantes :

- Suivre la production en veillant au respect des processus de la qualité et des délais;
- Transmettre et expliquer les instructions de production;
- Informer les salariés des procédures;
- Affecter les postes de travail et coordonner le travail des salariés;
- Intervenir en cas de difficulté et apporter les ajustements nécessaires;

- Toutes autres tâches connexes dans le but d'assurer le bon déroulement des opérations;
 - Le chef d'équipe ne peut discipliner les salariés.
- 2.03** Conformément à l'article 2.01 de cette convention, le travail confié aux salariés du service de soutien, sans toutefois s'y restreindre, est le suivant, ainsi que tout travail connexe.
- a) Entretien spécialisé**
Tout travail d'entretien et de réparations générales de l'édifice incluant des travaux de menuiserie, de peinture. (Voir lettre d'entente numéro 2017-1)
 - b) Entretien ménager**
Tout travail d'entretien ménager des locaux et des terrains de l'Employeur incluant le local des Messageries Dynamiques ainsi que les luminaires, les passerelles et le plancher métallique des presses. (Voir lettre d'entente numéro 2017-1)
- 2.04** L'Employeur convient de n'employer que des membres en règle du Syndicat pour exécuter tout le travail couvert par l'accréditation du Syndicat.
- L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas user de représailles ou faire preuve de discrimination à l'égard de tout salarié au service de l'Employeur.
- 2.05** Tous les salariés et futurs salariés doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat. Tout nouveau salarié non-membre devra faire une demande d'adhésion au Syndicat avant de commencer à travailler et un permis de travail temporaire lui sera délivré par le Syndicat. Pendant l'étude de sa demande par le Syndicat, le salarié aura droit à tous les avantages prévus dans cette convention et sera assujéti aux règlements du Syndicat.
- 2.06** L'Employeur s'engage à retenir, pour la durée de la présente convention, aux deux (2) semaines, sur la paye de tout salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale, déterminé par le Syndicat, dû par tel salarié au Syndicat et le Syndicat s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposées, un (1) mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur, de même qu'une liste détaillée des cotisants et de leur salaire pour un certain mois, devront être remises au secrétaire de l'unité aux deux (2) semaines. L'Employeur indique sur le talon de chèque de paye de chaque salarié les cumulatifs du 1er janvier au 31 décembre. Il remet au Syndicat, vers le 15 janvier de chaque année, une copie des cotisations syndicales de l'année précédente.
- 2.07** L'Employeur consent à respecter et à observer les conditions actuelles stipulées dans les statuts et règlements du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5280, à moins qu'une disposition spécifique de la présente convention ne prévoie autre chose, auquel cas la convention collective prime. Il est convenu que tels statuts et règlements ne seront pas sujets à l'arbitrage et que l'interprétation de tels statuts et règlements sera du ressort exclusif du Syndicat. Une copie des statuts et règlements du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ-CTC), section locale 5280 ainsi que les amendements qui peuvent survenir de temps à autre sera remise à l'Employeur.

2.08 Tout nouveau salarié régulier est sujet à une période de probation de 6 mois effectivement travaillés à taux simple. Pour la durée de sa période de probation, le salarié n'a pas le droit (ni le Syndicat en son nom) d'utiliser la procédure de grief prévue à cette convention. Cette période peut être prolongée sur entente mutuelle.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

Pour les besoins d'interprétation de la présente convention et des annexes qui en font partie intégrante, les définitions suivantes s'appliquent:

3.01 a) SALAIRE RÉGULIER

Salaires de base plus prime intégrée s'il y a lieu.

b) SALARIÉ RÉGULIER

Salarié qui détient un poste régulier dans l'une ou l'autre des classifications.

c) SALARIÉ OCCASIONNEL

Salarié qui ne détient pas un poste régulier et qui est rappelé au travail afin de remplacer temporairement un salarié régulier ou pour répondre à un surcroît de travail.

Ces employés n'acquièrent aucune ancienneté et leurs conditions de travail sont déterminées à l'article 12.06.

d) SALARIÉ OCCASIONNEL SÉNIOR

Salarié occasionnel ayant droit d'être rappelé limitativement, mais prioritairement aux autres occasionnels à certaines classifications selon les conditions spécifiées à la lettre d'entente 2017-7.

e) CLASSIFICATION

Veut dire la classification des emplois à l'intérieur du service de l'expédition et du service de soutien.

f) SERVICE

Veut dire groupe de classification à l'intérieur de l'entreprise. Les services sont les suivants:

1. Expédition
2. Soutien

g) SIMULTANÉMENT

Aux fins de l'article 8.01, ce terme signifie que les avis écrits doivent être remis au salarié et au Syndicat environ au même moment.

h) ATTRITION NATURELLE

Ce terme exclut les congédiements.

ARTICLE 4 DROITS DE GÉRANCE

- 4.01** Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'Employeur ; dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.
- 4.02** L'Employeur exerce son droit de direction par l'entremise des membres de la direction.
Un salarié a le droit de contester la justice d'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié ou autrement discipliné.
- 4.03** Les superviseurs sont limités en tout temps à des fonctions de direction. Il ne leur est pas permis d'exécuter du travail de la juridiction du Syndicat sauf en cas de formation incluant les interventions pour identifier la source des problèmes.

ARTICLE 5 COOPÉRATION

- 5.01** a) Un comité conjoint des relations du travail composé d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat (incluant le délégué d'unité) et d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur est formé.
- b) Des rencontres d'un comité formé des officiers syndicaux, et de membres de la direction ont également lieu.
- 5.02** Ces comités ont pour objet de discuter de toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Les fonctions de ces comités ne remplacent pas la procédure de grief et d'arbitrage décrite à l'article 9 de cette entente.
- 5.03** L'Employeur reconnaît un comité de négociation composé de trois (3) salariés. Ces salariés peuvent s'absenter sans perte de revenus réguliers durant les heures régulières de travail pour participer aux séances de négociations convenues entre les parties ou convoquées par le conciliateur. L'Employeur accorde à chacun des membres du comité de négociation un maximum de dix (10) jours d'absence sans perte de revenus réguliers pour préparer les séances de négociations. Ces salariés ont la permission de reporter leurs vacances ou congés si ceux-ci coïncident avec lesdites séances de négociations, de conciliation ou de préparation.
- 5.04** L'Employeur s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés, le tout conformément à la loi concernant la santé et la sécurité au travail. Les salariés, de leur côté, devront apporter toute leur coopération afin de maintenir lesdits lieux de travail, l'outillage, la machinerie et tous les autres objets qui s'y trouvent en bon état d'ordre et de propreté.
- 5.05** a) Les comités prévus au présent article se réunissent sur accord des parties à un moment convenu entre celles-ci. Une partie peut demander en tout temps une rencontre.
- b) Aux fins de l'application du présent article et de l'article 9 de la présente convention, l'Employeur convient d'accorder aux représentants syndicaux des comités de relations de travail de même qu'au comité de grief du Syndicat (y inclus pour les séances d'arbitrage) ou de tout autre comité formé conjointement par les parties ou en vertu de

cette convention, le droit de s'absenter sans perte de revenus réguliers durant les heures régulières de travail aux fins de rencontrer l'Employeur lorsqu'il y a accord entre les parties pour telle rencontre. Ce permis d'absence sans perte de revenus réguliers s'applique aux membres de chacun des comités susdits.

- c) Les salariés travaillant sur une équipe autre que celle durant laquelle se tient une réunion d'un des comités prévus à cette convention et qui sont membres de ces comités, peuvent changer d'équipe pour participer aux rencontres de ces comités et seront remplacés sur leur équipe, si les besoins de la production l'exigent, par un remplaçant, à taux simple; si le remplacement s'avérait impossible, la rencontre pourrait être reportée. En tout temps l'employé concerné recevra le paiement de ladite journée immédiatement sur la paie en cours. Ces journées ne peuvent être reportées.
- d) Lorsqu'un salarié membre de l'un des comités prévus à la convention est normalement en congé le jour d'une telle réunion, il reçoit le paiement de cette journée immédiatement sur la paie en cours. Ces journées ne peuvent être reportées. Lors des rencontres (ou de rencontres prévues, mais remises la journée même) de comité, les salariés sont libérés pour l'unité complète.
- e) Toute rencontre de comité doit faire l'objet d'un procès-verbal écrit et signé par les parties. Toutefois, la signature des parties n'a pas pour effet d'officialiser la position des parties et sert uniquement à confirmer des discussions.

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

- 5.06**
- a) Les parties, reconnaissant la nécessité du perfectionnement professionnel des salariés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.
 - b) Un comité formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur pourra être constitué dans le but d'établir et d'administrer les programmes de perfectionnement.
 - c) L'employeur, dans la mesure du possible, à organiser les séances de formation de façon à éviter le paiement de temps supplémentaire comme suite de ces séances.

L'employeur se réserve le droit d'assigner à une personne de son choix ou à un salarié la fonction temporaire de Formateur;

Le choix du salarié ou de la personne de son choix assigné ainsi que les quarts de travail le requérant demeurent à la discrétion de l'employeur;

Une prime sera attribuée au salarié qui sera assigné à cette fonction;

La description du rôle de Formateur est la suivante:

- a. De façon générale, les responsabilités du Formateur pendant la durée de l'assignation sont les suivantes :

1. Transmettre à l'aide du manuel de formation les connaissances nécessaires en vue d'effectuer le travail de façon efficace;
 2. S'assurer de la bonne compréhension des notions transmises au salarié;
 3. Compléter de façon conjointe avec le salarié formé, le registre de formation et le remettre au superviseur;
- d) L'Employeur rembourse à tout salarié régulier qui en formule la demande, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que le salarié assiste à au moins 75 % des cours et obtienne un certificat de réussite. Si un salarié est requis par l'Employeur de suivre un cours d'études, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur ; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenues de salaire et le salarié ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.
- e) L'Employeur s'engage à favoriser la formation professionnelle des salariés. Aucune discrimination ne sera exercée envers un salarié qui n'aura pas bénéficié de la formation correspondant à sa classification.

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 5.07** L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent de collaborer en vue de maintenir un niveau élevé de sécurité dans les lieux où les salariés travaillent. L'Employeur instituera et maintiendra les mécanismes nécessaires en vue de protéger la santé et la sécurité au travail de ses salariés. De plus, le Syndicat et les salariés coopéreront à l'implantation de ces mécanismes.
- 5.08**
- a) Un comité conjoint de sécurité et de santé composé d'une représentation égale, soit de deux (2) représentants chacun du Syndicat et de l'Employeur, sera formé. Ce comité établira et adoptera les règlements concernant la santé et la sécurité pour tous les salariés régis par la présente convention. Une assemblée se tiendra tous les trois (3) mois et plus souvent si nécessaire ; l'heure et la date précises en seront fixées à l'avance. Le but de ces assemblées sera d'étudier conjointement, par des investigations et des inspections, les causes d'accident ainsi que la révision des conditions sanitaires et de sécurité actuelles ; de faire conjointement, à la lumière de ces études, des recommandations qui devront être prises en considération en vue de l'amélioration des conditions mentionnées ci-dessus. Ce comité peut s'adjoindre toute personne qu'il juge nécessaire.
 - b) Toute mésentente concernant l'application de la convention sur les questions relatives à la santé et à la sécurité (y compris les lois) est réglée selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention.
 - c) Une copie de toutes les lois et de tous les règlements en santé et sécurité au travail et s'appliquant à l'industrie est remise aux membres du comité de santé et de sécurité.

Une copie des amendements aux lois et règlements qui peuvent survenir de temps à autre sera remise aux membres du comité.

- 5.09** Tous les points et discussions qui seront considérés par ce comité seront consignés au procès-verbal de chaque réunion.
- 5.10** Le Syndicat pourra organiser une inspection des lieux par des inspecteurs des gouvernements fédéral, provincial ou municipal, s'il le juge à propos. De plus, les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci seront écrites et transmises également au Syndicat et à l'Employeur.
- 5.11** L'Employeur verra à l'installation d'une trousse de "Premiers Soins" adéquate et facilement accessible, pour le traitement de ses salariés.
- 5.12** Tout salarié qui subit un accident de travail chez l'Employeur doit rapporter cet accident aussitôt que possible à un représentant de l'Employeur.
- 5.13** L'Employeur accepte de fournir aux salariés, à ses frais, l'équipement de protection indispensable à la sécurité de ses salariés et reconnu comme tel par le comité.
- 5.14**
- a) Lorsqu'un salarié qui s'est présenté au travail pour son unité régulière de travail doit s'absenter pour maladie avant la fin de son unité de travail, la durée de telle absence sera débitée sur sa banque de congés maladie ou elle sera sans solde, au choix du salarié.
 - b) Lorsqu'un événement d'urgence personnelle vérifiable (pièces justificatives au retour) oblige un salarié à quitter son travail avant la fin de son unité de travail, telle absence est sans solde à moins que le salarié demande qu'elle soit déduite de ses congés mobiles, le cas échéant.
 - c) Tout salarié qui subit un accident de travail ou une maladie professionnelle recevra son salaire régulier pour la balance de l'unité de travail sur présentation d'une preuve d'examen médical.
 - d) L'Employeur verse à tout salarié qui doit s'absenter en raison de lésions professionnelles son salaire régulier pour le reste de l'unité de travail sur présentation d'une preuve d'examen ou suivi médical.
 - e) Le coût d'un certificat médical exigé d'un salarié par l'Employeur est remboursé par ce dernier. En outre, lorsque la compagnie d'assurances exige d'un salarié qu'il fasse remplir par son médecin traitant un formulaire additionnel au certificat médical justifiant l'absence ou la réclamation, les coûts excédentaires à ceux compensés par la RAMQ sont remboursés par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.
 - f) Le salarié requis de subir un examen médical à la demande de l'employeur ne subira aucune perte de salaire.
- 5.15** L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat copie de tout contrat d'assurance en vertu duquel les salariés sont protégés ainsi qu'un état d'expérience du plan d'assurance, une (1) fois l'an; de plus, l'Employeur s'engage à fournir une confirmation écrite de tout changement de bénéficiaire et/ou de tout autre changement.

5.16 Le salarié qui a subi un accident de travail reprend son poste au terme de son absence.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Le délégué d'unité et ses assistants sont des représentants du Syndicat ; à tel titre, ils ne doivent pas être sujets à la discipline ni subir de discrimination pour avoir exercé leurs fonctions dans les limites des termes de cette convention.

6.02 Après autorisation du superviseur, le délégué d'unité ou l'assistant délégué d'unité peut s'occuper, sans perte de salaire, des affaires du Syndicat durant les heures de travail. Telle permission n'est pas refusée sans motif valable. L'Employeur lui donne toute facilité pour accomplir sa tâche.

6.03 a) À l'occasion de congrès, colloques ou autres réunions syndicales, l'Employeur accorde des congés avec solde (primes non incluses) à ceux de ses salariés qui y sont délégués. Ces congés sont régis de la façon suivante : le nombre total de ces jours de congé est de quarante (40) par année. Les congés non utilisés une année ne peuvent l'être l'année suivante. Le Syndicat avise l'Employeur au moins une semaine à l'avance, à moins de circonstances qui rendent impossible un tel avis. En tout temps le remplacement pour ces congés s'effectue à taux simple.

b) À de telles occasions, une fois épuisée la banque de congés avec solde prévue à l'alinéa précédent, l'Employeur accorde des jours de congé avec solde remboursés selon les dispositions de 16.15. En tout temps ces congés sont payés à taux simple primes non incluses.

c) Toutes les absences pour activités syndicales prévues en 6.03 a) sont déduites de la banque de congés de quarante (40) jours, indépendamment du statut syndical du demandeur.

6.04 Afin de permettre à tous ses salariés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis de l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre un exemplaire de la présente convention, boudinée, à chacun d'eux, dans les trente (30) jours de sa signature. Un exemplaire sera aussi remis à tout nouveau salarié à son entrée au service de l'Employeur ; soixante-quinze (75) exemplaires seront remis au Syndicat.

6.05 Une réunion mensuelle d'atelier de trente (30) minutes aux trois (3) mois est permise durant les heures de travail de chaque équipe de chaque service, à un moment convenu entre le délégué d'unité et le superviseur ou un membre de la direction.

6.06 Les officiers accrédités du Syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur, après avoir obtenu l'autorisation d'un membre de la direction.

6.07 Le délégué d'unité et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé dans chaque service par l'Employeur, à un endroit approprié, les avis ou les communications que ceux-ci désirent adresser à leurs membres pourvu que tels documents soient signés par un représentant autorisé du Syndicat. Le Syndicat s'engage, avant d'afficher, à transmettre à l'Employeur tout document qu'il afficherait à l'intention de ses membres.

- 6.08** L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat avant d'afficher copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'intention des salariés.
- 6.09** L'Employeur s'engage à mettre à la disposition du Syndicat un emplacement pour archiver de documents dans un endroit à déterminer. Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur le nom des personnes qui auront accès à cet emplacement.
- 6.10** L'Employé qui occupe le poste de délégué d'unité a la priorité pour choisir son horaire de travail en fonction des horaires prévus à la convention collective. Il est entendu que celui-ci n'est pas en surplus des effectifs de travail.

ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT

- 7.01** Le Syndicat reconnaît que toute grève, tout boycottage ou tout ralentissement de travail sont interdits pendant la durée de cette convention.
- 7.02** L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01** Sous peine de nullité, les avertissements qui peuvent entraîner une mesure disciplinaire ainsi que les avis de mesures disciplinaires sont communiqués simultanément par écrit au salarié et au Syndicat, au plus tard trente (30) jours après l'occurrence ou la connaissance acquise par l'Employeur des faits donnant lieu à l'avertissement ou à la mesure disciplinaire. Ces avertissements et avis comportent les motifs qui les justifient. Les avertissements sont considérés comme des mesures disciplinaires et peuvent être contestés par la procédure de grief.
- 8.02** Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour une question disciplinaire ou pour toute autre question touchant les conditions de travail, il doit également convoquer le délégué d'unité ou son représentant. Dans tous les autres cas, la présence d'un représentant syndical ne peut être refusée. À défaut d'avoir convoqué le délégué d'unité et/ou un représentant syndical, un salarié peut refuser de se conformer à la convocation.
- 8.03** Le salarié peut exiger, à la cessation de son emploi, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que le nom et adresse de l'Employeur.

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

8.04 Aucun avis ni aucune mesure disciplinaire ne peuvent être fondés sur d'autres avis ou mesures disciplinaires inscrits au dossier d'un salarié depuis plus de neuf (9) mois effectivement travaillés sauf dans le cas de la répétition d'actes similaires alors que le délai est de quinze (15) mois effectivement travaillés. Lesdits avis ou mesures disciplinaires ne peuvent également être invoqués contre un salarié après les délais prévus à la présente clause.

8.05 Un salarié accompagné de son représentant syndical pourra, sur demande, recevoir d'un membre de la direction un résumé écrit de son dossier disciplinaire.

ARTICLE 9 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Dans cette convention, « grief » signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige :

9.01 a) Relatif à des conditions de travail ou d'emploi, que ces conditions soient définies ou non dans la convention collective.

b) Relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.

9.02 a) Le salarié qui se croit lésé peut formuler par écrit un grief conformément à la procédure établie au présent article.

b) Le Syndicat peut exercer le droit de grief octroyé au salarié sans justifier une cession de créances de sa part.

c) L'Employeur peut déposer un grief, conformément à la procédure décrite à cet article, en le remettant au délégué d'unité.

9.03 a) Lors d'un désaccord, le superviseur et le délégué d'unité ou l'un de ses assistants se rencontrent afin de tenter de redresser la situation faisant l'objet du désaccord. À défaut d'entente entre le superviseur et le délégué d'unité ou l'un de ses assistants, un grief écrit sera formulé et transmis au directeur de l'expédition, ou à toute autre personne désignée par lui.

b) Les parties pourront se rencontrer dans les trente (30) jours du dépôt du grief en comité de grief pour tenter de le régler. Ce comité est formé de deux (2) représentants de chacune des parties ; la convocation se fait par l'intermédiaire du directeur de l'expédition ou de son représentant ou par le délégué d'unité, selon le cas.

c) À défaut de règlement du grief dans les trente (30) jours de son dépôt, l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit à l'autre partie, porter le grief à l'arbitrage dans les quarante (40) jours de son dépôt.

- d) Les parties tentent alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente sur le choix, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail du Québec de désigner un arbitre.
- 9.04** Tout grief doit être formulé le plus tôt possible, mais jamais plus de trente (30) jours de l'occurrence du fait donnant lieu au grief ou de la connaissance acquise par le salarié du fait donnant lieu au grief ; dans le cas de congédiement ce délai est de dix (10) jours. Ces délais débutent à compter de la prise d'effet de la décision de l'Employeur donnant lieu au grief.
- 9.05** a) Le grief écrit doit comprendre le nom de celui qui le fait, le service concerné, la nature du grief, l'article de la convention, une description des événements et des remèdes recherchés qu'il invoque et il doit être daté; il doit être signé par un représentant syndical autorisé.
- b) Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- 9.06** Les délais prévus aux paragraphes .03 et .04 du présent article sont de rigueur ; ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat. L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais prévus aux paragraphes .03 et .04 du présent article, s'il lui est démontré raisonnablement que la partie défaillante était dans l'impossibilité d'agir.
- 9.07** L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit. Dans le cas d'un grief portant sur des conditions de travail ou d'emploi non prévues dans la présente convention, l'arbitre doit décider de façon juste et équitable, compte tenu des circonstances.
- 9.08** Dans les griefs concernant les cas de mesures disciplinaires, le comité conjoint ou l'arbitre aura le droit, soit de maintenir la décision de l'Employeur, ou d'ordonner à l'Employeur de réinstaller le salarié concerné, avec ou sans perte de salaire, et de rendre toute autre décision équitable.
- 9.09** La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.
- 9.10** Tout règlement d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-dessus doit faire l'objet d'un écrit signé par elles ; tel règlement lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause ; un tel règlement constitue un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être par la suite invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.
- 9.11** Les frais et honoraires de l'arbitre ainsi que les frais de location de salles pour l'audition du grief sont payés de la façon suivante : cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et

cinquante pour cent (50%) par le Syndicat dans tous les cas, quelle que soit la décision arbitrale.

9.12 Les rencontres du comité conjoint de grief prévues au paragraphe .03 qui précède ont lieu, si possible, durant les heures de travail.

9.13 Dans les cas de mesure disciplinaire imposée à un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 10 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

10.01 a) Aux fins de la présente convention collective, un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée, susceptible de modifier la nature des fonctions.

b) Advenant que l'Employeur procède à des changements technologiques, il en avise par écrit le Syndicat si possible soixante (60) jours, mais jamais moins de trente (30) jours avant ces changements. Les parties s'engagent à former, dans les quinze (15) jours de l'avis mentionné ci-dessus, un comité conjoint dans le but :

1. d'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir ces changements quant aux emplois de salariés réguliers alors au service de l'Employeur ;
2. de déterminer les mesures d'entraînement, de formation, de recyclage devant être prises dans les circonstances ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir.

10.02 S'il y a changement tel que prévu en 10.01 alors qu'il ne s'est pas écoulé trente (30) jours depuis l'envoi de l'avis écrit au Syndicat, l'Employeur ne peut faire aucune mise à pied de salariés réguliers.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté signifie la durée de service chez l'Employeur à titre de salarié régulier et elle est déterminée par la dernière date d'embauche.

Aux fins d'applications dans la présente convention collective, le nombre de journées d'expérience accumulées comme employé occasionnel est reconnu et additionné à la date d'ancienneté reconnue à titre de salarié régulier suite à son embauche comme salarié régulier.

L'ancienneté ainsi définie s'applique de la façon suivante :

- pour le calcul des avantages sociaux prévus à la présente convention ;
- pour la détermination du choix de vacances, des heures de travail et de l'équipe selon les modalités prévues à la convention collective ;

Lors des événements suivants, en tenant compte des besoins de compétence nécessaires en fonction des exigences opérationnelles :

- lors de changement tel que prévu à l'article 15

- au cours du mois de janvier de chaque année, qu'il y ait changement ou non; ces nouveaux choix entreront en vigueur le 1er dimanche de février de chaque année.
- pour la réclamation du travail avec de nouvelles équipes en tenant compte des besoins de compétence nécessaires en fonction des exigences opérationnelles;
- dans les cas de réduction de personnel au sein d'une classification, l'ancienneté par ordre inverse s'applique;
- dans le cas où les effectifs réguliers sont modifiés en tenant compte des besoins de compétence nécessaires en fonction des exigences opérationnelles.

11.02 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) pendant les absences avec ou sans solde prévues à la présente convention;
- b) pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident;
- c) au cours des douze (12) premiers mois suivant une mise à pied;
- d) en outre, l'ancienneté se conserve sans accumulation au cours des douze (12) mois suivant le délai prévu au paragraphe c), sauf:
 - lorsque le salarié effectue son travail régulier pour l'Employeur quatre-vingts (80) jours ou plus au cours de cette période, l'ancienneté s'accumule complètement;
 - lorsque le salarié effectue son travail régulier pour l'Employeur moins de quatre-vingts (80) jours au cours de cette période de douze (12) mois, l'ancienneté s'accumule sur la base des jours travaillés.

11.03 Nonobstant le paragraphe .01 du présent article, l'ancienneté se perd et l'emploi prend fin dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un salarié quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'un salarié est congédié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur;
- c) lorsqu'un salarié n'est pas rappelé au travail dans une période de cinquante-quatre (54) semaines;
- d) lorsqu'un salarié mis à pied omet de se présenter au travail lorsqu'il est rappelé pour un emploi régulier, par courrier recommandé, dans un délai de huit (8) jours civils, à moins qu'il n'ait obtenu un délai supplémentaire de l'Employeur, ou qu'il ait démontré à la satisfaction de l'Employeur qu'il était dans l'impossibilité d'agir; copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat;
- e) Lorsque l'employé est absent pour 24 heures inscrites à l'horaire sans avoir avisé l'Employeur conformément aux règlements d'atelier, à moins qu'il n'ait démontré à la satisfaction de l'Employeur qu'il était dans l'impossibilité d'agir.

11.04 Le document ci-joint à titre d'Annexe 1 indique l'ancienneté de tous les salariés régis par la présente convention à la date mentionnée sur ce document.

11.05 L'Employeur peut effectuer des transferts temporaires d'une classification de travail à une autre afin de satisfaire les besoins de la production. Les transferts ne seront ni

permanents, ni discriminatoires, ni abusifs. Un salarié ne peut être congédié pour incompetence lorsqu'il est temporairement transféré en vertu de la présente disposition à un travail qui ne lui est pas familier.

- a) Un salarié régulier transféré temporairement à une classification inférieure maintient son taux de salaire. Un salarié régulier transféré vers une classification supérieure prend le taux de la classification supérieure pour toutes les heures travaillées sur cette classification.
- b) Un salarié régulier qui est rétrogradé reçoit le taux de salaire de sa nouvelle classification.

11.06 Tout nouveau service ou toute nouvelle classification de travail non prévus à la signature de cette entente feront l'objet d'un avis de quinze (15) jours de l'Employeur au Syndicat.

11.07 Il peut y avoir utilisation de l'ancienneté pour le choix d'équipe lors d'embauche de personnel ou lors d'absence de salariés réguliers lorsque telle embauche ou absence est pour une durée de plus de trente (30) jours.

ARTICLE 12 EMBAUCHE, DOTATION, MISE-A-PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SALARIÉS OCCASIONNELS

12.01 Le processus d'embauche, de dotation, de mise à pied et de rappel au travail du personnel sont de la juridiction unique de l'Employeur.

DOTATION DES POSTES RÉGULIERS

12.02 a) Lorsque l'employeur désire combler un poste régulier de façon permanente, il rappelle prioritairement au poste le salarié régulier mis à pied le plus ancien n'ayant pu être relocalisé dans un emploi régulier suite à l'exercice de son droit de déplacement, à condition qu'il possède les qualifications et les compétences requises pour accomplir le travail disponible.

b) Lorsque l'employeur ne peut combler un poste régulier conformément au paragraphe précédent, le comblement se fait de la façon suivante :

1. L'employeur affiche pendant au moins sept (7) jours ouvrables le poste disponible.
2. Les salariés réguliers intéressés doivent soumettre leur candidature par écrit à l'intérieur de ce délai.
3. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, l'employeur informe le syndicat des noms des candidatures.
4. Au terme du délai d'affichage, l'employeur procède à la dotation du poste en choisissant le candidat le plus ancien ayant les compétences et qualifications requises pour occuper le poste. À défaut de candidat ayant les compétences et qualifications, l'employeur procède à l'embauche d'un nouveau salarié.

- c) Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouveau salarié pour combler un emploi régulier, l'Employeur embauche alors les personnes de son choix. Ce nouveau salarié est assujéti à une période de probation de six (6) mois effectivement travaillés. Il ne peut contester la décision de l'Employeur de mettre fin à son emploi avant l'expiration de ladite période.
- d) Durant la période d'affichage et comblement, l'employeur a recours aux services d'un autre salarié régulier mis à pied n'ayant pu être relocalisé dans un emploi régulier ou, à défaut de disponibilité de tel salarié, aux services d'occasionnels.
- e) Le salarié régulier qui change de classifications à la suite d'un affichage de poste, a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours travaillés. Si, à l'intérieur de ce délai, l'employeur constate que le salarié ne possède pas vraiment toutes les qualifications et toutes les compétences pour accomplir le travail, ou si le salarié demande de retourner à son ancien poste, il retourne à son ancien poste régulier et tous les déplacements qui ont résulté de cette dotation seront annulés. Dans un tel cas, le salarié ne sera pas reconnu possédant les compétences pour cette classification.
- f) Lors de griefs concernant les compétences et qualifications du salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

COMPLEMENT DES BESOINS TEMPORAIRES

- 12.03** a) Sous réserve de l'article 2.02 g), afin de combler tout besoin temporaire tel que aux fins de remplacement de salarié ou surcroît de travail, le travail est offert de la façon suivante :
1. au salarié régulier mis à pied n'ayant pu être relocalisé dans un emploi régulier suite à l'exercice de son droit de déplacement ;
 2. au salarié occasionnel sénior;
 3. au salarié occasionnel;
 4. au salarié régulier.
- b) Lorsqu'il doit procéder au rappel temporaire au travail, l'employeur rappelle les salariés réguliers mis à pied, par ancienneté, pourvu que ces salariés possèdent toutes les qualifications et les compétences requises pour accomplir le travail.
- c) Le salarié ainsi appelé au travail peut cumuler un maximum de 40 heures de travail par semaine payé à taux régulier.

MISE-A-PIED D'EMPLOYÉS RÉGULIERS

- 12.04** a) Un salarié régulier peut être mis à pied lorsque les besoins de production le justifient. Dans ce cas, l'employeur procède par classification et par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié régulier qui a complété sa période de probation a droit à un préavis de quatre (4) jours travaillés préalablement à la mise à pied.

- b) Le salarié, lorsqu'il est mis à pied, peut, s'il possède les qualifications et les compétences requises, déplacer le salarié le plus jeune en ancienneté dans une autre classification égale ou inférieure de son choix. Le salarié qui s'est ainsi prévalu de son droit de déplacement est considéré relocalisé. Le travailleur déplacé est à son tour mis à pied.
- c) Le salarié mis à pied qui n'a pu être relocalisé dans un emploi régulier suite à l'exercice de son droit de déplacement acquiert prioritairement un droit de rappel au travail, en conformité avec l'article 12.02 a), à tout poste régulier ouvert dans une classification pourvu qu'il possède toutes les qualifications et les compétences requises pour accomplir le travail.

NOUVEAU SALARIÉ

- 12.05** Tout nouveau salarié doit immédiatement soumettre au Syndicat une demande d'adhésion comme membre et le Syndicat doit lui délivrer immédiatement un permis de travail conformément à l'article 2.05 de la présente convention collective. Cette responsabilité incombe au Syndicat.

SALARIÉ OCCASIONNEL

- 12.06** Les salariés occasionnels sont régis uniquement par les dispositions suivantes :

- a) ils doivent payer l'équivalent de la cotisation syndicale.
- b) ils ont droit au salaire et aux primes prévus à la présente convention.
- c) ils ont droit au temps supplémentaire après avoir complété une semaine de travail de quarante (40) heures travaillées indépendamment de l'horaire de travail et lorsqu'ils travaillent un jour de congé férié prévu à la présente convention ou en plus de l'unité de travail une journée donnée.
- d) Ils ont droit, à titre de vacances, à une prime de quatre (4%), six (6%), huit (8%) ou dix (10%) de leurs gains pour la période de référence, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail, et selon le ratio décrit à l'article 17.01 et 17.02 de la convention collective en vigueur.

Ils ont de plus droit à une prime de cinq (5%) de leurs gains pour la période de référence afin de compenser pour tout congé rémunéré en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Ces deux montants leur sont versés à chaque paie.

Cependant, le salarié peut choisir de banquer ses primes liées aux vacances, qui lui seront versées à sa demande. Le salarié doit demander de vider ses banques au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

- e) Ils ont droit aux dispositions de l'article 14.11.
- f) Ils ont droit à la procédure de griefs prévue à l'article 9 de la convention collective uniquement sur les sujets visés par le présent article.
- g) Les salariés occasionnels assignés à la classification de préposé dévidoirs/empileurs/aide-général ne peuvent être demandés pour moins de 4 heures de travail. S'ils travaillent plus de 5 heures, mais moins de 12 heures, ils recevront une période de repas de 30 minutes ou, à défaut, ils recevront 30 minutes de salaire à taux régulier en sus des heures travaillées. S'ils travaillent un quart complet, ils sont soumis aux mêmes règles que les salariés réguliers en ce qui a trait à la prise de la période de repas.

ARTICLE 13 CLASSIFICATIONS, SALAIRES ET PRIMES

- 13.01** a) Les salaires seront payés aux deux (2) semaines selon les modalités prévues à la convention collective. Les salariés ne sont pas tenus de poinçonner aux heures de repas.
 - b) La paye est versée, sans frais, à une succursale de la banque de l'Employeur, au plus tard le mercredi pour les heures de la période précédente et un relevé de paie est remis à tous les salariés.
 - c) Pour les salariés qui ont un compte à une autre institution financière que la banque de l'Employeur, la paye sera versée, sans frais, au plus tard le jeudi pour les heures de la période précédente.
- 13.02** Le calcul du salaire se fera sur la base du taux horaire.
- 13.03** L'Employeur s'engage à rembourser au prochain jour ouvrable du service de la paye tout montant supérieur à cent dollars (100\$) qui aurait été oublié sur la paye d'un salarié.
- 13.04** Les classifications de travail sont les suivantes :
- Opérateur – tambour
 - Opérateur — Commercial/ Gammerler
 - Opérateur - ligne de distribution/palettiseur
 - Expéditeur - réception
 - Opérateur junior
 - Préposé aux dévidoirs/Empileur/Aide-général
 - Préposé, entretien spécialisé

13.05 Si, pour une raison quelconque, les retenues aux deux semaines sur la paye d'un salarié ne sont pas faites, lesdites retenues seront alors déduites de sa paye suivante. Si la période pendant laquelle les retenues n'ont pas été déduites excède quatre (4) semaines, la période et les modalités de remboursement seront déterminées après entente avec l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause eu égard à l'importance des arrérages. À défaut d'entente, le montant des retenues est le double pendant une période équivalente à la durée de l'absence.

13.06 Les taux horaires et échelons sont indiqués à l'annexe 2.

a) Pour couvrir la période du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2022 :

- Paiement d'un montant forfaitaire à chaque salarié régulier, actif en date du 30 juin 2022, (entente de principe) de mille deux cent cinquante dollars (1 250\$) et si possible déposé trois (3) semaines suivant la signature de la convention collective. Il est à noter que tout salarié régulier qui serait engagé après le 30 juin 2022 ne sera pas éligible à ce montant forfaitaire.

▪ Ajustement des classes salariales au 1er janvier 2023 :

- 2%
- 1000\$ en montant forfaitaire à tous les salariés réguliers actifs au 1^{er} janvier 2023

▪ Ajustement des classes salariales au 1^{er} janvier 2024 : 3%

▪ Ajustement des classes salariales au 1^{er} janvier 2025 : 2%

▪ Ajustement des classes salariales au 1^{er} janvier 2026 : 2,5% (16 mois)

b) Un salarié régulier progresse dans l'échelle salariale après avoir effectivement travaillé une année complète. Un salarié occasionnel doit avoir travaillé 184 jours pour être crédité d'une année.

13.07 Tous les salariés réguliers travaillant sur un horaire régulier de soir ou de nuit auront droit le cas échéant à la prime de quart de 1.25 \$ intégrée au salaire, et ce pour les heures effectivement travaillées.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 La durée de la semaine régulière de travail est au maximum de quarante (40) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours réguliers de travail et programmées du dimanche au samedi sur des horaires de 37h½ ou de 40h.

Un horaire de 36/48 heures réparties sur une moyenne de 42 heures semaine de douze (12) heures par jour du dimanche au samedi dont les 2 heures additionnelles sont rémunérées en temps supplémentaire peut aussi être mise en place.

Toute modification ou établissement d'un nouvel horaire par l'Employeur ne peut être mis en place qu'après consultation avec le Syndicat.

14.02 Tout salarié de l'équipe de jour travaillant occasionnellement sur l'équipe de soir ou de nuit le cas échéant aura droit à la prime de quart de 1.25\$ intégrée au salaire, et ce pour les heures travaillées seulement sur lesdites équipes de soir ou de nuit.

14.03 À moins qu'autrement prévu ailleurs, les salariés ont droit à une période de repas de trente (30) minutes. Telle période ne fait pas partie des heures de travail. Cette période est prise par les salariés ensemble ou en rotation et doit être prise selon ce qui est prévu à 15.01.

14.04 a) Le calendrier des effectifs et des heures régulières incluant les périodes de repas doit être affiché bien en vue à l'expédition. Tout changement sera apporté conformément à la procédure prévue à l'article 15.

Le salarié ne doit pas être employé pour moins d'une unité complète régulière de travail dans sa semaine régulière, excepté s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande.

b) Tout salarié travaillant pendant la période établie pour son repas recevra temps simple pour le temps travaillé pendant cette période, mais aura droit à sa pleine période de repas sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

14.05 Un salarié régulier assujéti à la présente convention ne pourra détenir une position de plus ou moins d'unités régulières de travail par semaine, à l'intérieur d'une semaine de calendrier, tel que prévu à l'article 15.

14.06 a) Sous réserve des dispositions des articles 14.01 et 14.08, le temps supplémentaire est défini comme tout temps travaillé après avoir complété une semaine de quarante (40) heures à taux régulier.

Néanmoins, les parties conviennent que le temps supplémentaire se paiera après 80 heures travaillées lorsque l'horaire mis en place en est un s'étalant sur deux semaines, tel que l'horaire 36/48 ou 36/44.

Ce temps doit être payé au taux et demi (150%).

b) En tout temps en cas de refus de la part des employés d'effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur peut forcer l'employé à effectuer du temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à ce qu'il puisse avoir le nombre d'employés nécessaires et compétents pour combler ses besoins de production.

14.07 Le salarié ne peut être rappelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins que la durée de son horaire régulier en vigueur durant la semaine de référence.

14.08 Tout travail exécuté par un salarié un jour de congé prévu à l'article 16.01 ci-après est payé au taux double de son taux régulier, sans préjudice à l'indemnité du congé dont peut bénéficier le salarié selon ledit article.

Le salarié travaillant un jour de congé tel que ci-dessus prévu bénéficie d'une garantie minimale égale à la durée de son horaire régulier en vigueur durant la semaine de référence.

Ce travail payé à taux supplémentaire est offert prioritairement aux employés réguliers.

14.09 Tout salarié rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail au taux de temps supplémentaire applicable. Ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail du salarié et qu'il y a continuité de travail.

14.10 Dans les cas de retard ou d'absence de salariés dus à des tempêtes ou à des difficultés de transport le superviseur, en fonction des besoins de la production, peut appeler à l'avance au travail ou demander à une partie ou à la totalité des salariés d'une équipe, selon les besoins, de rester au travail à la fin de la période normale pour faire face à ces urgences de production. Dans tel cas, le temps travaillé avant et après la période normale de travail est payé au taux de temps supplémentaire conformément à la disposition 14.06 ci-avant.

14.11 Un salarié devant travailler au moins deux heures et demie (2.5) avant ou après ses heures régulières assignées chaque jour a droit à une période de pause de quinze (15) minutes.

14.12 Le travail en temps supplémentaire qu'un salarié peut accomplir est compensé en argent se calculant au taux de temps supplémentaire applicable.

14.13 En vue d'établir un système ayant pour objectif d'assurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire l'employeur mettra à la disposition des salariés un cartable présentant tous les quarts de travail du mois dans lesquels les salariés devront inscrire leur nom par quarts de travail où ils sont disponibles pour effectuer du temps supplémentaire.

En cas de refus du salarié dont le nom est inscrit au cartable d'effectuer le quart de travail pour lequel l'employeur l'a contacté, son nom sera biffé du cartable pour une durée de 30 jours suivant le refus.

Aucun salarié régulier ne sera contacté pour effectuer du temps supplémentaire avant d'avoir offert au salarié Occasionnel sénior, et ensuite, aux salariés Opérateurs juniors, de combler les heures régulières de travail hebdomadaire (40 heures).

Nonobstant ce qui précède, la notion de travail continu s'applique en tout temps en priorité.

Tout temps supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur.

- 14.14** Tout salarié régulier qui travaille en temps supplémentaire est rémunéré selon le taux horaire prévu à l'échelle de salaire de la classification pour laquelle ses services sont requis et l'échelon salarial sera celui correspondant à ses années d'expérience.

ARTICLE 15 RÉPARTITION DES EFFECTIFS ET HORAIRES DE TRAVAIL

- 15.01** À titre d'exemple, aux services de l'expédition et de soutien, les horaires de travail sont les suivants :

ÉQUIPE DE JOUR :

Horaire de 40 heures

5 jours semaine de 8 heures du dimanche au samedi. Début du quart se situe entre 06h00 et 09h00 avec une période de repas de 30 minutes.

Les périodes de repas seront prises entre la troisième et la cinquième heure après le début du quart de travail.

Horaire de 37,5 heures

4 jours semaine de 7,5 heures à 12 heures, du dimanche au samedi. Le début du quart se situe entre 06h00 et 09h00 avec une période de repas de 30 minutes.

Les périodes de repas seront prises entre la troisième et la cinquième heure après le début du quart de travail.

Horaire de 36/48 heures

Horaire de 36/48 heures pour une moyenne de 42 heures semaine de 12 heures par jour de travail du dimanche au samedi. Les 2 heures additionnelles sont rémunérées en temps supplémentaire. Le début du quart de travail se situe entre 06h00 et 09h00 avec une période de repas de 30 minutes.

Les périodes de repas seront prises entre la troisième et la cinquième heure après le début du quart de travail.

ÉQUIPE DE SOIR :

Horaire de 40 heures

5 jours semaine de 8 heures du dimanche au samedi. Le début du quart de travail se situe entre 14h00 et 17h00 avec période de repas de 30 minutes.

Les périodes de repas seront prises entre la troisième et la cinquième heure après le début du quart de travail.

Horaire de 37,5 heures

Horaire de 37,5 heures —4 jours semaine de 7,5 heures à 12 heures, du dimanche au samedi. Le début du quart se situe entre 14h00 et 17h00 avec une période de repas de 30 minutes.

Les périodes de repas seront prises entre la troisième et la cinquième heure après le début du quart de travail.

Horaire de 36/48 heures

Horaire de 36/48 heures pour une moyenne de 42 heures semaine de douze (12) heures par jour de travail du dimanche au samedi. Les 2 heures additionnelles sont rémunérées en temps supplémentaire. Le début du quart de travail se situe entre 14h00 et 17h00 avec une période de repas de 30 minutes.

Les périodes de repas seront prises entre la troisième et la cinquième heure après le début du quart de travail.

ÉQUIPE DE NUIT

Horaire de 40 heures

5 jours semaine de huit (8) heures du dimanche au samedi. Le début du quart de travail se situe entre 21h00 et 24h00 avec une période de repas de 30 minutes pris en rotation ou à la fin de l'impression du Journal de Montréal.

Horaire de 37,5 heures

4 jours semaine de 7,5 heures à 12 heures, du dimanche au samedi. Le début du quart se situe entre 19h30 et 21h00 avec une période de repas de 30 minutes pris en rotation ou à la fin de l'impression du Journal de Montréal.

Horaire de 36/48 heures

Horaire de 36/48 heures pour une moyenne de 42 heures semaine de douze (12) heures par jour de travail, du dimanche au samedi. Les 2 heures additionnelles sont rémunérées en temps supplémentaire. Le début du quart de travail se situe entre 18h00 et 20h00 avec une période de repas de 30 minutes pris en rotation ou à la fin de l'impression du Journal de Montréal.

15.02 Pour l'un ou l'autre des horaires ci-haut, les deux périodes de repos de quinze (15) minutes seront prises selon les besoins de production.

De plus, en cas de besoin de chevauchement parmi les horaires ci-haut, les parties se rencontrent pour déterminer les horaires appropriés.

15.03 Dans le cadre de l'assignation des effectifs, si le Syndicat considère que la décision de l'Employeur impose une charge de travail déraisonnable aux employés de la classification concernée, il peut formuler un grief à l'encontre de cette décision.

15.04 Sans limiter la portée de l'article 14.01, la modification d'un horaire ne doit pas permettre que des journées de travail d'un employé régulier puissent être déplacées par l'employeur.

15.05 Pour le quart de nuit, et dans la mesure du possible, l'employeur souhaite établir des équipes de travail composé de trois (3) salariés réguliers opérateurs, incluant un opérateur tambour, un opérateur ligne de distribution et un opérateur Gammerler dans chaque équipe de travail (conditionnel à l'obtention du personnel nécessaire disponible et formé adéquatement).

Le nombre d'équipe requis est établi en fonction du volume de travail, par l'employeur.

ARTICLE 16 CONGÉS PAYÉS

16.01 a) Les salariés réguliers bénéficient des congés payés suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Noël
- Lendemain de Noël

b) De plus, le salarié régulier qui a un (1) an de service ou plus au 1er juillet de chaque année a droit à deux (2) congés mobiles individuels à être pris selon entente avec le superviseur ou selon les dispositions de l'article 16.18.

c) Dans le cas des congés mobiles prévus à cette clause, la date de référence quant à l'année de service continu est fixée au 1er juillet de chaque année.

16.02 a) Aux fins du calcul du nombre d'heure octroyées annuellement dans les banques de congés de maladie et congés mobiles, un jour équivaut au nombre d'heures prévues à l'horaire hebdomadaire du salarié divisé par le nombre de jours de travail prévu à son horaire.

Lors de la prise d'un tel congé, l'Employeur débite les heures réelles utilisées par le travailleur pour cette journée.

Si, en cours d'année, l'horaire d'un salarié change, le solde des heures restant dans les banques est traduit en nombre de jours selon l'horaire existant. Le nombre d'heures dans les banques est ensuite modifié pour tenir compte du nombre de jours de congé non utilisé dans le nouvel horaire.

En ce qui a trait au paiement du congé férié, si le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour le salarié ou durant ses vacances, ou qu'il travaille l'un desdits congés, il a droit à une indemnité de congé déterminée selon son horaire régulier de travail.

Ledit jour de congé est payé immédiatement sur la paie en cours.

- b) Lorsqu'un salarié s'absente pour une période de congés ou de vacances, il pourra se faire payer d'avance son salaire pour cette période, pourvu que ladite période comporte au moins une semaine complète de vacances en fonction de l'horaire de travail de l'employé.

16.03 Les congés mentionnés au paragraphe .01 du présent article sont chômés de la façon suivante :

- a) Sous réserve des exceptions prévues à l'alinéa b) du présent article, pour les salariés autres que ceux dont l'unité régulière de travail se situe complètement à l'intérieur du jour de congé, l'unité régulière de travail débutant la veille du jour de congé est considérée comme étant de fait le jour de congé;
- b) Pour les salariés travaillant sur le quart de soir, les congés payés seront la veille de Noël, Noël, la veille du Jour de l'an et le Jour de l'an.

16.04 Pour bénéficier d'un congé, le salarié doit avoir été au travail l'unité complète de travail régulière précédente et l'unité complète de travail régulière suivant le congé ou en absence autorisé.

Néanmoins, le salarié a droit à l'indemnité de congé s'il est absent l'une des unités de travail ou les deux unités de travail ci-dessus mentionnés pour les raisons suivantes :

- absence pour cause de maladie ou d'accident (invalidité);
- congés payés prévus à la convention;
- congés sans solde de moins de trente (30) jours ouvrables consécutifs
- accident de travail (CNESST);
- congé de maternité

Lorsqu'un jour férié survient pendant une des absences ci-haut mentionnées, l'Employeur s'engage à verser à tout salarié la différence de salaire entre la prestation versée et le salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de l'absence.

Néanmoins, ces droits ne sont versés ou cumulés au profit du salarié que lors de son retour au travail. Ils se perdent advenant une invalidité totale et permanente et/ou démission, congédiement et retraite.

CONGÉS FAMILIAUX

- 16.05** Pour l'application de ces congés, les conjoints de droit coutumier ont les mêmes avantages que les conjoints résultant d'un mariage.
- 16.06**
- a) Dans le cas de décès du conjoint, du conjoint de droit coutumier, ou d'un enfant ou celui de son conjoint, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas sept (7) jours de calendrier consécutifs à compter de la date du décès, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.
 - b) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période n'excédant pas quatre (4) jours civils consécutifs à compter de la date du décès, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.
 - c) Dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du gendre ou de la bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour la période qui s'écoule entre la date du décès et le jour des funérailles avec un maximum de trois (3) jours civils consécutifs, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.
- 16.07** Lorsque l'inhumation ou l'incinération est différée à la suite d'un décès prévu à l'article précédent, le salarié peut déplacer un jour de congé pour l'inhumation ou l'incinération.
- 16.08** Dans le cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un oncle ou d'une tante, le salarié a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, le jour ou la veille des funérailles, si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.
- 16.09**
- a) À l'occasion du mariage du salarié, celui-ci aura droit à quatre (4) jours civils consécutifs sans perte de salaire régulier si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié,

c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

- b) À l'occasion du divorce du salarié, celui-ci aura droit à deux (2) jours civils consécutifs sans perte de salaire régulier, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

16.10 À l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, deux (2) jours civils sans perte de salaire régulier seront accordés, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

16.11 a) Lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, quatre (4) jours civils consécutifs sans perte de salaire seront accordés au salarié ne bénéficiant pas d'un congé de maternité, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

- b) À l'occasion de la naissance d'un enfant mort-né ou d'un avortement thérapeutique, d'une fausse couche, deux (2) jours civils consécutifs sans perte de salaire seront accordés au salarié ne bénéficiant pas d'un congé de maternité, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire lorsque le salarié devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

16.12 Pour bénéficier des dispositions des paragraphes .06 à .11 de l'article 16, le salarié doit :

- a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail à moins d'en être empêché; dans les cas prévisibles, cet avis doit être donné le plus tôt possible ;
- b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé, si l'Employeur l'exige.

16.13 a) Le salarié qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou candidat juré, ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit le salaire régulier, qui lui aurait été versé cette journée-là.

- b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à l'alinéa a) du présent paragraphe, le salarié doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour et retourner au travail les journées où il n'est pas tenu de se présenter à la Cour pour exercer ses devoirs.

16.14 Dans le cas des salariés de nuit, ceux-ci pourront s'absenter de l'unité de travail immédiatement précédant ou immédiatement suivant la journée où ils sont en Cour. Les salariés de soir pourront s'absenter de leur travail le même jour que leur présence en Cour est requise.

16.15

L'Employeur s'engage à accorder, sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent :

- a) L'Employeur verse au salarié concerné son salaire chaque semaine de paye ;
- b) Le cas échéant, l'Employeur prélève du chèque de paye de ce salarié sa contribution à la caisse de retraite ;
- c) Dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte, le Syndicat rembourse à l'Employeur les sommes suivantes :
 - 1. le salaire du salarié libéré;
 - 2. la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime, s'il y a lieu;
 - 3. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des rentes du Québec;
 - 4. la cotisation versée par l'Employeur au Fonds des services sociaux du Québec;
 - 5. la cotisation versée par l'Employeur à la Commission d'assurance-emploi;
 - 6. les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective.
- d) Le salarié ainsi libéré réintègre à son retour le poste qu'il détenait à son départ.
- e) Tous ses droits continuent de s'accumuler durant cette période.
- f) À son retour, le salarié ainsi libéré recevra le même recyclage que celui qui a été accordé aux autres salariés de sa classification le cas échéant.
- g) Le retour au travail d'un membre de l'unité de négociation ayant bénéficié d'une absence prolongée pour activité syndicale ne peut avoir pour effet la mise à pied d'un autre salarié.

16.16

L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans salaire à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale. La période électorale, pour les besoins de cette clause, s'étend de la date de mise en candidature officielle, jusqu'au lendemain de l'élection. S'il est élu à un poste permanent, son congé sans solde se prolongera pour la durée d'un (1) mandat. Pendant cette période d'absence, le salarié conserve son ancienneté.

16.17

- a) Un salarié peut prendre un congé sans solde d'une durée supérieure à trois (3) mois, seulement s'il est remplacé par un salarié qualifié à taux régulier lorsque nécessaire. Ce congé sans solde doit faire l'objet d'un avis d'au moins dix (10) jours ouvrables.

- b) Le congé sans solde d'une durée supérieure à trois (3) mois doit être autorisé par l'Employeur.
- c) À la demande d'un salarié en congé sans solde de plus trois (3) mois consécutifs, l'Employeur maintient sa participation au régime de prévoyance collective (assurances et régime de rentes) à condition que ledit salarié paie sa part et rembourse celle de l'Employeur. Le paiement doit s'effectuer sur une base mensuelle et/ou paiement en totalité à la date du départ. Tout retard dans le paiement des sommes dues entraînera automatiquement la cessation de l'application de toutes protections relativement à l'ensemble des programmes avantages, bénéfiques, régimes de retraite et rentes.
- d) Ce remplacement si nécessaire à taux simple est fait par des salariés réguliers qualifiés. À défaut de salariés réguliers en nombre suffisant, ce remplacement est fait par des occasionnels qualifiés.
- e) Un salarié peut bénéficier jusqu'à l'équivalent de cent (100) jours de congé sans solde par année sans effet sur ses avantages sociaux, le tout, conditionnellement au respect et à l'application de l'article 16.17 a) et c) ci-haut.

Un salarié qui excède le nombre de congés sans solde prévu ci-dessus verra ses avantages sociaux payés au prorata. Le calcul sera effectué selon la formule suivante :

$$\frac{((108-CACC) - (CSS-100)) \times B.M.}{(108-CACC)}$$

CACC = congés autorisés par convention collective

CSS = congés sans solde

- 16.18**
- a) Le nombre de salariés pouvant s'absenter chaque jour de travail pour tout type de congé est de 20 % par quart de travail. Toutefois dans les cas où le ratio de 20% a pour effet d'empêcher l'Employeur d'opérer ses équipements, les parties s'entendent pour répartir le ratio de façon différente, en tenant compte des besoins de production. Les congés sans solde prévus aux articles 16.15, 16.16 et 16.17 sont exclus de ce calcul.
 - b) Nonobstant ce qui est prévu à l'article 16.18a), la classification d'expéditeur-réception est considérée séparément avec son propre ratio de 20%.
 - c) Lorsque le ratio excède 0.5, il y a conversion à l'unité complète supérieure. Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une classification ne compte qu'un seul employé, il doit y avoir entente avec le superviseur.

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 16.19** Le congé sabbatique à salaire différé est soumis aux conditions suivantes:

1. Le régime de congé sabbatique dit à salaire différé a pour effet de permettre à un salarié régulier ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté de voir sa rémunération de deux (2) ans, trois (3) ans ou quatre (4) ans étalés sur une période de trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans, la dernière de ces années étant prise en congé sabbatique.
2. Un tel congé ne peut être accordé deux (2) fois au même salarié au cours de son emploi, chez l'Employeur. Lorsqu'il revient au service de l'Employeur, le salarié doit y demeurer pour une période au moins égale à la durée de son congé.

16.20 a) Le salarié qui désire bénéficier d'un tel congé sabbatique à salaire différé doit en faire la demande par écrit à l'Employeur en indiquant la période d'étalement et la date envisagée de prise effective dudit congé ;

b) l'Employeur ne peut refuser aux salariés admissibles de participer au régime de congé sabbatique à salaire différé;

L'étalement de la rémunération débute à la date et suivant les modalités convenues entre l'Employeur et le salarié ;

Le nombre total de salariés en congé sabbatique est de dix pour cent (10%) de l'effectif par classification ;

c) les activités du salarié pendant la durée de son congé ne doivent pas entrer en conflit d'intérêts avec les activités chez son Employeur, ni avec son rôle de salarié chez son Employeur.

16.21 Le congé sabbatique à salaire différé est soumis aux conditions suivantes :

a) ce congé est d'une durée de vingt-six (26) ou de cinquante-deux (52) semaines et est pris lors de la dernière année de la période d'étalement du salaire, convenue entre l'Employeur et le salarié;

b) si le congé prévu est de vingt-six (26) semaines, l'Employeur verse hebdomadairement au fiduciaire, pendant chacune des années couvertes par la période d'étalement, le pourcentage suivant de la rémunération hebdomadaire du salarié:

- Quinze pour cent (15 %) si l'étalement est sur trois (3) ans ;
- Douze et demi pour cent (12,5 %) si l'étalement est sur quatre (4) ans ;
- Dix pour cent (10 %) si l'étalement est sur cinq (5) ans ;

Si le congé est de cinquante-deux (52) semaines, les pourcentages ci-dessus mentionnés doublent pour la même période d'étalement.

la rémunération étalée est remise à une fiducie régie par un régime de prestations aux employés. Le revenu annuel de la fiducie, gagné par elle au profit du salarié, sera crédité au salarié au cours de chaque année; annuellement, les pourcentages de rémunération étalée pourront être ajustés s'il y a variation sensible des taux d'intérêt;

- c) pendant la période où il exerce effectivement sa fonction, le salarié bénéficie des avantages de la convention; toutefois, les modifications à sa rémunération hebdomadaire lui sont accordées selon le pourcentage retenu pour la période d'étalement convenue et le paiement du temps supplémentaire des congés de maladie, des jours fériés, des congés mobiles, des congés familiaux et des vacances, est effectué selon le même pourcentage. Le pécule de vacances ne fait pas partie de la rémunération étalée et est payé en totalité à ce salarié ; le temps supplémentaire ne fait pas partie de la rémunération étalée ;
- d) pendant la période de prise effective du congé sabbatique à salaire différé, le salarié reçoit, à chaque semaine un vingt-sixième (1/26) ou un cinquante-deuxième (1/52) de sa rémunération étalée, plus les revenus accumulés à son profit par la fiducie. Aucun autre montant ne sera versé au salarié pendant sa période de congé ;
- e) aux fins des régimes d'avantages sociaux en vigueur chez l'Employeur, le salaire admissible est celui effectivement reçu à chaque semaine à moins de spécifications contraires dans lesdits régimes. Pendant la période d'étalement du salaire, si le salarié le désire et sous réserve des conditions des régimes, il continue de bénéficier des pleins avantages sociaux des employés de l'Employeur, comme s'il ne s'était pas prévalu dudit congé, en versant sa quote-part et celle de l'Employeur sur la différence entre son salaire régulier et la rémunération étalée reçue;
- f) pendant la période où il est en congé sabbatique à salaire différé, le salarié n'accumule pas de vacances et n'a droit à aucun des avantages prévus à la convention collective;
- g) durant l'année de son départ et celle de son retour en fonction, le salarié bénéficie des avantages de la convention au prorata du temps pendant lequel il est en fonction ou dans la mesure où il est au travail lors des événements donnant ouverture aux bénéfices.

16.22 Advenant la préretraite, la retraite anticipée, le congédiement, la démission ou le décès du salarié avant ou pendant la prise effective du congé sabbatique à salaire différé, le salarié ou sa succession reçoit un montant égal à la différence entre sa rémunération étalée et les revenus accumulés à son profit par la fiducie et le montant effectivement versé au cours du congé. Nonobstant ce qui précède, si le salarié ne prend pas son

congé comme prévu, le montant étalé et les revenus accumulés à son profit par la fiducie lui seront payés dans l'année d'imposition suivant la fin de l'entente.

16.23 Advenant une période d'invalidité du salarié pendant la période où il est effectivement en fonction, celui-ci doit reporter le début de la prise effective du congé sabbatique à salaire différé du nombre de semaines où il est en situation d'invalidité.

Si l'invalidité survient pendant la prise effective du congé sabbatique à salaire différé, le salarié s'il reçoit une prestation d'assurance-salaire en vertu des régimes d'avantages sociaux, cesse de recevoir un montant hebdomadaire de rémunération différée et prolonge son congé sabbatique à salaire différé du nombre de semaines complètes pendant lesquelles il a reçu des prestations d'assurance-salaire.

16.24 Advenant un congé de maternité, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Si le congé de maternité survient avant la prise effective du congé sabbatique à salaire différé, la salariée doit reporter le début de la prise effective du congé sabbatique du nombre de semaines où elle est en congé de maternité. Pendant la durée du congé de maternité, la salariée bénéficie des dispositions de la convention collective applicables lors d'un tel congé ;
- b) Si le congé de maternité survient pendant la prise effective du congé sabbatique à salaire différé, la salariée cesse, pendant la période du congé de maternité, de recevoir son montant hebdomadaire de rémunération différée, n'est plus considérée en congé sabbatique à salaire différé et bénéficie des dispositions de la convention applicables lors d'un congé de maternité. Le congé sabbatique à salaire différé est prolongé du nombre de semaines où la salariée a bénéficié du congé de maternité et se poursuit immédiatement à la suite du congé de maternité.

16.25 Les dispositions des articles 16.19 à 16.25 doivent demeurer en conformité avec les dispositions fiscales concernant les congés sabbatiques à salaire différé.

ARTICLE 17 VACANCES

17.01 Tout salarié ayant au 1er mai de l'année moins d'un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service à cette date.

17.02 Tout salarié ayant au 1er mai de l'année un (1) an de service continu, mais moins de quatre (4) ans a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

Tout salarié ayant au 1er mai de l'année quatre (4) ans de service continu, mais moins de dix-huit (18) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

Tout salarié ayant au 1er mai de l'année dix-huit (18) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

À compter du 1^{er} mai 2024, tout salarié ayant au 1er mai de l'année quinze (15) ans de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

17.03 Les vacances sont payées pour le salarié selon la formule qui suit :

a) deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle le salarié a droit;

17.04 Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

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

17.05 Les vacances auxquelles un salarié a droit doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er dimanche de mai.

17.06 Aucun salarié ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans le courant des douze (12) semaines précédant la fête du Travail (période de vacances estivales).

Tout salarié pourra prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent.

17.07 Le calendrier des vacances annuelles devra être préparé par le superviseur vers le 1^{er} février de chaque année.

a) Dans les quinze (15) jours suivant cet affichage, les salariés doivent faire connaître à l'Employeur leur préférence pour leurs vacances estivales.

b) Dans les quinze (15) jours suivant ce premier choix, les salariés doivent faire connaître à l'Employeur leur préférence pour le reste de leurs vacances.

c) La liste des dates individuelles des vacances est affichée le ou avant le 1^{er} mai. Les salariés qui refuseront d'inscrire leur choix à cette date pourront le faire durant la dernière semaine d'août sans toutefois pouvoir déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres salariés.

Il est entendu que le dernier choix pour une (1) semaine de vacances seulement doit se faire au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante. Pour les journées de vacances prises en journées, la date limite est le 15 janvier.

d) À défaut de faire connaître son choix de vacances selon la période prévue, l'employeur imposera à l'employé un choix de vacances.

17.08 Dans le respect des besoins en effectifs dans chaque classification et des besoins de compétence, l'ancienneté des salariés détermine la préséance pour le choix des vacances

17.09 Tout salarié malade qui, au temps fixé pour ses vacances, doit faire son entrée à l'hôpital ou n'a pas encore obtenu du médecin l'autorisation de travailler a droit de prendre ses vacances en un autre temps dont il convient avec l'Employeur à condition de soumettre une confirmation d'un médecin justifiant cette période d'incapacité pour raisons médicales. Cette nouvelle période ne peut toutefois pas déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres salariés. Il en est de même pour le salarié qui, au temps fixé pour ses vacances, a été convoqué pour agir comme juré ou témoin durant la période de telles vacances.

En outre, lorsque le salarié qui a dû reporter ses vacances revient au travail au cours du mois d'avril, il peut reporter le solde de ses vacances, en tout ou en partie, à l'année financière suivante.

17.10 Un salarié absent du travail pour plus de cent (100) jours de travail pour des raisons autres que les congés prévus à la présente convention (vacances, congés statutaires, congés familiaux, congés maladie mobiles prévus à l'article 18.01 et 18.02 ou maladie justifiée par certificat médical) durant la période de référence pour le calcul des vacances, bénéficie de vacances au prorata du nombre de jours travaillés. Toutefois, telle absence n'affecte pas ses années de service pour fins d'acquisition de ses vacances, sous réserve des dispositions de l'article 11.

17.11 a) Un salarié pourra choisir de prendre la totalité ou une partie de ses vacances annuelles en journées.

b) Afin que les salariés choisissent leurs vacances en "journées", un premier choix général "semaines complètes" devra être fait pour toutes les semaines de vacances de l'année.

c) Une fois ce premier choix général complété, les salariés pourront choisir leurs vacances en "journées", conformément aux dispositions pertinentes des articles 16 et 17. Les salariés pourront également choisir de prendre des "journées" de vacances par la suite, pour combler les effectifs de vacances ou pour combler les absences autorisées déjà prévues, après avoir obtenu l'autorisation d'un membre de la direction et en respectant les dispositions pertinentes des articles 16 et 17.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE ET PRÉVOYANCE COLLECTIVE

18.01 Au 1er janvier de chaque année, tout salarié ayant complété un (1) an de service ou plus chez l'Employeur aura droit à six (6) jours de congés de maladie payés au taux de cent pour cent (100%) du taux de son revenu régulier, dans le cas d'absence pour maladie. L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical à tout salarié qui aura utilisé trois (3) jours de congé de maladie dans les six (6) premiers mois de l'année.

Le paiement est effectué tel qu'indiqué à l'article 16.02a).

18.02 Lorsque l'employé ne peut se présenter au travail pour cause de maladie et/ou autres raisons, il doit informer le superviseur conformément aux règlements d'atelier avant le début de son quart de travail. L'employé qui s'est absenté du travail pour cause de maladie et/ou autres raisons doit communiquer avec le superviseur conformément aux règlements d'atelier pour confirmer la date de son retour au travail.

18.03 Le salarié qui ne s'est pas absenté pour maladie pendant une période de douze (12) mois recevra le paiement de ses congés de maladie prévus en 18.01, et ce au taux de cent pour cent (100%) du taux de son revenu régulier, entre le 15 décembre et le 15 janvier de chaque année, ou recevra la différence des jours non pris de façon à calculer ses jours d'absence payés, en cas de maladie à partir du 1er janvier au 31 décembre.

À compter 1er janvier 2023, et ce pour chaque année subséquente de la convention collective en vigueur, chaque journée maladie non prise à la fin d'une année sera rémunérée au salarié à taux double lors de la première (1ère) paie de l'année suivante.

Aucun congé sans solde ne sera accordé à un salarié en cours d'année s'il reste un solde de vacances, de congé maladie ou de tout autre type de congé audit salarié, à moins qu'il y ait entente entre l'employeur et le salarié.

18.04 La participation des salariés à FlexMedia est obligatoire.

18.05 a) L'Employeur verse à tout salarié régulier éligible aux prestations d'assurance-salaire son salaire régulier pendant les délais de carence, exception faite de la première journée.

Cependant, le salarié pourra se faire payer tout congé qui lui est dû, prévu à la convention collective, y compris les vacances en journées (JVD), pour couvrir la première journée du délai de carence lors d'un congé de maladie.

b) L'Employeur s'engage à avancer au salarié, sur présentation d'un certificat médical approprié, l'équivalent des montants prévus comme assurance-salaire au régime de prévoyance collective par virement bancaire sur le compte du salarié.

- c) Pour recevoir l'avance prévue au paragraphe b) de cette clause, le jeudi d'une semaine, le salarié doit fournir au service de la comptabilité le certificat médical approprié, au plus tard le lundi matin de la même semaine avant 9 heures.
- d) Les montants d'assurance-salaire payables par la compagnie d'assurances, selon le cas, en vertu du régime de prévoyance collective avancée par l'Employeur sont traités en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis de l'Employeur et ce salarié doit rembourser l'Employeur au plus tard à la réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurances.
- e) L'Employeur fera cette avance jusqu'à ce que la compagnie d'assurances mette fin aux paiements.
- f) Si la compagnie d'assurances refusait de payer le salarié pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur au salarié deviendront dues et exigibles après que toutes les procédures de révision, de réouverture du dossier, de grief et d'appel auront été épuisées et que la compagnie d'assurances aura été confirmée dans son droit de refuser de payer le salarié.
- g) Au moment où il demande de telles avances, le salarié doit signer une formule d'engagement à rembourser lesdites avances et autorisant l'Employeur, s'il y a lieu, à les retenir sur tout montant dû au salarié.
- h) L'Employeur se réserve la possibilité de procéder à une contre-expertise médicale par un médecin de son choix. En cas de désaccord entre les deux (2) médecins, les parties s'entendent sur un troisième médecin dont la décision est finale. Les coûts de cette expertise finale sont partagés également par les parties.

18.06 L'article 18.05 s'applique également dans les cas d'absence pour accident de travail et les montants provenant des organismes concernés seront remis à l'Employeur selon la même procédure.

RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

18.07 À compter de la date de la signature de la convention collective, un seul régime de retraite soit un REER existe pour tous les employés éligibles.

Les conditions sont les suivantes :

- a) Participation obligatoire après un (1) an travaillé;
- b) Les cotisations de base pour l'Employé sont de 3,5% du salaire de base jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) au titre du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada. La cotisation de l'Employeur est égale à 50% des cotisations de base de l'employé

au REER collectif. L'employeur ne verse jamais de cotisations en contrepartie des cotisations facultatives de l'employé.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ

19.01 La salariée régulière enceinte peut, en tout temps au cours de sa grossesse, prendre un congé régi par les dispositions qui suivent:

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c), doivent être consécutives; la salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité pour une période maximale de dix (10) semaines après l'accouchement.
- b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement;
- c)
 1. La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers ;
 2. Si, sur recommandation du médecin traitant, la salariée est tenue de quitter son emploi plus de seize (16) semaines avant la date prévue pour l'accouchement, son congé de maternité payé sera prolongé de façon à lui accorder quatre (4) semaines supplémentaires à compter de la date de l'accouchement ;
- d) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance ;
- e) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai ;
- f) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration du congé déterminé aux paragraphes a), c) et j) est réputée avoir quitté volontairement l'Employeur sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre temporairement le travail;

- g)** L'Employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur.

Dans un tel cas, la salariée enceinte a droit à un congé avec solde en plus de celui prévu aux alinéas précédents, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur. La salariée peut toutefois être requise par l'Employeur d'accomplir son travail régulier, ou tout autre travail de nature semblable ou identique, à son domicile ou à un autre lieu de travail de l'Employeur agréé par la salariée;

- h)** Lorsqu'elle revient au service de l'Employeur, la salariée touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulées si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé;
- i)** À son retour, la salariée retrouve le poste de l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ;
- j)** Toute salariée bénéficiant d'un congé de maternité peut, avant de revenir au travail, demander et obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. Cette demande doit être faite par écrit, et en préciser la durée.

ARTICLE 20 FONDS DE SOLIDARITÉ

- 20.01** L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 20.02** Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paye de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié, pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 20.03** Un salarié peut deux fois par année modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- 20.04** L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 20.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié, et le montant prélevé pour chacun; de plus, une liste est remise au Syndicat.

ARTICLE 21 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 21.01** Les profits qui proviendront des machines distributrices de l'expédition seront versés directement au Syndicat par le distributeur. Toutes erreurs, mécontentes et/ou réclamations de toutes sortes relativement au profit des machines distributrices, ne peut faire l'objet de griefs, plaintes et/ou recours juridiques de toutes sortes de la part du syndicat, et/ou du distributeur vis-à-vis l'Employeur.
- 21.02** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination basée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, le sexe ou les idées politiques.
- 21.03** L'Employeur s'engage à fournir autant de places de stationnement gratuites que possible, sans favoritisme.
- 21.04** L'Employeur s'engage à pourvoir les postes de travail affectés par les conditions climatiques saisonnières, de vêtements adaptés pour l'usage exclusif des salariés affectés à ces postes.
- 21.05** En cas de départ d'un salarié (démission, congédiement, retraite, décès), toutes les sommes qui lui sont dues en vertu de la convention lui sont payées en entier à lui ou à sa succession.
- 21.06** La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître à l'autre partie, par écrit, son intention, dans le délai prévu à la Loi.
- 21.07** Si une clause ou une partie de clause de la présente convention est ou devient en contravention avec une loi, ladite clause ou ladite partie de telle clause en contravention avec telle loi sera annulée sans affecter les autres dispositions de la présente convention.
- 21.08** Chaque mois, l'Employeur fera un réajustement des sommes perçues en trop ou en moins pour fins de cotisations syndicales, s'il y a lieu.
- 21.09** L'Employeur convient de fournir aux salariés du service de l'expédition des habits de travail (chemise et pantalon) à raison de sept (7) complets par individu et d'une veste tous les deux (2) ans. De plus, l'Employeur rembourse à l'employé (sous soumission de facture) à chaque deux ans, jusqu'à concurrence d'un montant de deux cent-vingt-cinq dollars (225 \$) une (1) paire de chaussures de sécurité approuvées par ACNOR. Lorsqu'un employé quitte pour sa retraite, il doit remettre personnellement à son superviseur les sept (7) habits de travail.
- Les salariés occasionnels sont éligibles à déposer une demande de remboursement sous les mêmes conditions que les salariés réguliers (deux cent-vingt-cinq dollars (225\$) aux deux (2) ans). Ce remboursement s'effectue en plusieurs versements sur chaque paie du salarié, étalés sur une période d'un an.
- 21.10** L'Employeur convient de fournir à tous les salariés tout l'outillage requis pour effectuer leurs tâches habituelles. En cas de perte, vol ou bris d'outils, l'employé doit remplir un formulaire pour le remplacement d'outils.

21.11 Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat, ainsi que leur successeur ou leur mandataire.

21.12 L'Employeur maintiendra, en cours de convention collective, un programme d'aide aux salariés. Ce programme devra satisfaire le Syndicat quant à la confidentialité des dossiers traités dans ce cadre.

ARTICLE 22 CONVENTION EN VIGUEUR

22.01 Les parties reconnaissent avoir négocié de bonne foi la présente convention collective et renoncent à tous recours visant à l'invalider en tout ou en partie.

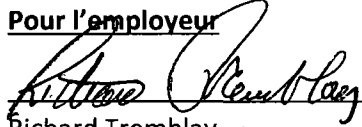
Toutefois, dans l'éventualité de tout recours, entrepris par quiconque et visant à faire invalider l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, en tout ou en partie, les parties conviennent que la convention collective prendra alors fin quatre-vingt-dix (90) jours après une décision exécutoire l'invalidant en tout ou en partie.

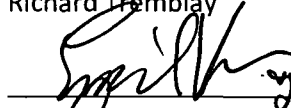
22.02 a) La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022 et le demeure jusqu'au 1^{er} mai 2027. Elle n'a aucun effet rétroactif.


b) Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur après sa date d'expiration jusqu'à la signature de la convention suivante ou jusqu'au déclenchement d'une grève ou d'une contre-grève.

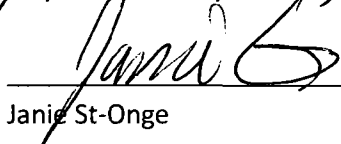
Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur


Richard Tremblay

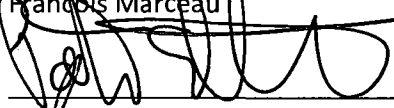

Emil Horner


Guylaine Morency


Janie St-Onge

Pour le syndicat


François Marceau


Patrick Satterthwaite


Patrick Fournier


Daniel Morin

ANNEXE 1

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS AINSI QUE LA LISTE DES OCCASIONNELS SÉNIORS ET DES OCCASIONNELS EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Il est entendu que les employés doivent communiquer toute erreur dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté.

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS

	OPÉRATEUR TAMBOUR	23-03-2007
	OPÉRATEUR TAMBOUR	14-10-2007
	OPÉRATEUR TAMBOUR	04-11-2007
	OPÉRATEUR TAMBOUR	16-04-2009
	EXPÉDITEUR/RÉCEPTION	24-11-2009
	OPÉRATEUR TAMBOUR	10-05-2010
	OPÉRATEUR COMMERCIAL	02-07-2013
	OPÉRATEUR LIGNE DE DISTRIBUTION	02-07-2013
	EXPÉDITEUR/RÉCEPTION	18-08-2017
	EXPÉDITEUR/RÉCEPTION	29-05-2017
	OPÉRATEUR COMMERCIAL	17-07-2019
	OPÉRATEUR LIGNE DE DISTRIBUTION	22-06-2020
	OPÉRATEUR COMMERCIAL	16-03-2021
	OPÉRATEUR LIGNE DE DISTRIBUTION	26-02-2021



ANNEXE 2

SALAIRES ET ÉCHELONS

Ajustement	01/07/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
	---	2%	3%	2%	2,5%
OPÉRATEUR TAMBOUR					
Entrée	20,10 \$	20,50 \$	21,12 \$	21,54 \$	22,08 \$
1 an	22,33 \$	22,78 \$	23,46 \$	23,93 \$	24,53 \$
2 ans	24,81 \$	25,31 \$	26,07 \$	26,59 \$	27,25 \$
3 ans	27,57 \$	28,12 \$	28,96 \$	29,54 \$	30,28 \$
4 ans	30,62 \$	31,23 \$	32,17 \$	32,81 \$	33,63 \$

OPÉRATEUR COMMERCIAL - GAMMERLER					
Entrée	19,49 \$	19,88 \$	20,48 \$	20,89 \$	21,41 \$
1 an	21,66 \$	22,09 \$	22,75 \$	23,21 \$	23,79 \$
2 ans	24,07 \$	24,55 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,45 \$
3 ans	26,74 \$	27,27 \$	28,09 \$	28,65 \$	29,37 \$

EXPÉDITEUR-RÉCEPTION					
Entrée	19,49 \$	19,88 \$	20,48 \$	20,89 \$	21,41 \$
1 an	21,66 \$	22,09 \$	22,75 \$	23,21 \$	23,79 \$
2 ans	24,07 \$	24,55 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,45 \$
3 ans	26,74 \$	27,27 \$	28,09 \$	28,65 \$	29,37 \$

OPÉRATEUR LIGNE DE DISTRIBUTION - PALETTISEUR					
Entrée	18,89 \$	19,27 \$	19,85 \$	20,25 \$	20,76 \$
1 an	21,00 \$	21,42 \$	22,06 \$	22,50 \$	23,06 \$
2 ans	23,33 \$	23,80 \$	24,51 \$	25,00 \$	25,63 \$
3 ans	25,91 \$	26,43 \$	27,22 \$	27,76 \$	28,45 \$

OPÉRATEUR JUNIOR					
Taux	21,20 \$	21,62 \$	22,27 \$	22,72 \$	23,29 \$

PRÉPOSÉ AUX DÉVIDOIRS AIDE GÉNÉRAL - EMPILEUR					
Taux	19,08 \$	19,46 \$	20,04 \$	20,44 \$	20,95 \$

FLEX MEDIA

Les parties conviennent de maintenir le programme d'assurance FlexMedia actuellement en vigueur.

L'Employeur s'engage à maintenir sa contribution financière au niveau de 76% des coûts, sous réserve du paiement des protections de l'assurance salaire long terme et de l'assurance-vie, tel que prévu au point .09.

Les parties conviennent de maintenir en vigueur le programme Flexmedia suivant :

- 01** La protection d'assurance-vie de base sera : 2 fois le salaire annuel assurable, maximum de protection cent soixante mille dollars (\$160,000.00).
- 01.1** En plus du montant prévu au paragraphe .01, s'il y a lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation accidentelle, l'assuré recevra :

Capital assuré = assurance-vie de base

Tableau des prestations

Perte accidentelle de :

- a) **La vie :**
le capital assuré
- b) **Un bras ou une jambe :**
Les trois quarts du capital assuré
- c) **Une main ou un pied :**
la moitié du capital assuré
- d) **L'audition complète des deux oreilles :**
la moitié du capital assuré
- e) **la vue d'un œil :**
la moitié du capital assuré
- f) **le pouce et index de la même main ou les quatre doigts de la même main :**
le quart du capital assuré
- g) **paraplégie, quadriplégie, paralysie générale :**
le capital assuré

Le terme "mutilation" s'entend comme perte d'usage d'un membre de façon totale et permanente.

Si le participant subit plus d'une perte à l'occasion d'un même accident ou plus d'un accident survenant au cours d'une seule et même période de 365 jours, une seule prestation est versée, en l'occurrence la plus élevée.

02 L'assuré pourra aussi acquérir une protection additionnelle d'assurance-vie, s'il en assume tous les coûts selon l'une ou l'autre des hypothèses suivantes :

- a) une unité de \$25,000.00 ou,
- b) deux unités de \$25,000.00 chacune ou,
- c) trois unités de \$25,000.00 chacune ou,
- d) quatre unités de \$25,000.00 chacune.

Des preuves d'assurabilité seront exigées par l'assureur pour la quatrième tranche de \$25,000.00.

02.1 En plus du montant prévu au paragraphe .02, s'il y a lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation accidentelle, l'assuré recevra :

Capital assuré = assurance-vie additionnelle

Tableau des prestations

Perte accidentelle de :

- a) **La vie :**
Le capital assuré en assurance-vie additionnelle
- b) **Un bras ou une jambe :**
les trois quarts du capital assuré en assurance-vie additionnelle
- c) **Une main ou un pied :**
la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
- d) **L'audition complète des deux oreilles :**
la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
- e) **La vue d'un œil :**
la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
- f) **Pouce et index de la même main ou les quatre doigts de la même main :**
le quart du capital assuré en assurance-vie additionnelle
- g) **Paraplégie, quadriplégie, paralysie générale :**
le capital assuré

03 L'assurance-vie des personnes à charge pour un assuré ayant une protection pour personnes à charge sera la suivante :

Conjoint : 9 000 \$.

Enfant de 24 heures et plus : 7 000 \$.

04 Aucune rente de survie ne sera accordée.

05 **Assurance-salaire**

a) L'assurance-salaire à court terme sera la suivante :

- Prestation de toutes sources.
- La prestation nette que le salarié reçoit est au moins égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) soixante-dix pour cent (70%) du revenu net pour la période de paie qui précède le début de l'invalidité. Aux fins du calcul de la présente, le salaire maximum assurable est de quatre-vingt mille dollars (80,000\$) par année.
- Indexation : Non
- Durée : À partir de la 5e journée ouvrable pendant 16 semaines.
- Exonération des primes : À compter de la 2e semaine d'invalidité.

b) L'assurance-salaire à long terme sera la suivante :

Prestation de toutes sources

- La prestation que le salarié reçoit est égale à quatre-vingts pour cent (80%) soixante-cinq pour cent (65%) du salaire net pour la période de paie qui précède le début de l'invalidité. Aux fins du calcul de la présente, le salaire maximum assurable est de quatre-vingt mille dollars (80,000\$) par année.
- Durée : À partir de la 18e semaine d'invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans
- Exonération des primes: Oui
- Indexation: Trois pour cent (3%) par année, à compter de la cent cinquième (105e) semaine d'invalidité.

06 **L'assurance-maladie accordera les protections suivantes:**

a) Chambre semi-privée :

Cent pour cent (100 %) du coût jusqu'à concurrence du maximum quotidien décrété dans la loi gouvernementale, sans limites quant au nombre de jours.

b) Coassurance :

Après déduction d'une seule franchise de 35 \$, 100 \$ applicable aux dépenses admissibles encourues par le participant pour lui-même et ses personnes à charge au cours d'une même année civile, 100 % des dépenses admissibles définies ci-dessous:

Médicaments :

Les médicaments vendus par un pharmacien ou par un médecin dûment autorisé, prescrits par un médecin ou un dentiste

Professionnels :

Les honoraires d'ostéopathes, naturopathes et podiatres:

- quarante (40.00\$) par visite
- un maximum global et par année civile de six cents dollars (\$600) par assuré.

Ces professionnels de la santé doivent être reconnus par leur corporation ou association.

Les honoraires de diététistes et orthothérapeutes:

- quarante (40.00\$) par visite
- un maximum global et par année civile de six cents dollars (\$600) par assuré.

Ces professionnels de la santé doivent être reconnus par leur corporation ou association.

Les honoraires d'acupuncteurs, ergothérapeutes, orthophonistes et audiologistes:

- quarante (40.00\$) par visite
- un maximum global et par année civile de six cents dollars (\$600) par assuré.

Ces professionnels de la santé doivent être reconnus par leur corporation ou association.

Les honoraires de massothérapeutes, physiothérapeutes et thérapeutes en réadaptation

Physique:

- quarante (40.00\$) par visite
- un maximum global et par année civile de six cents dollars (\$600) par assuré.

Ces professionnels de la santé doivent être reconnus par leur corporation ou association.

Les honoraires de chiropraticiens:

- quarante (40.00\$) par visite
- 50 \$ par assuré, par année civile, pour des examens rayons X.
- un maximum global et par année civile de six cents dollars (\$600) par assuré.

Le chiropraticien est reconnu par sa corporation.

Les honoraires de psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes:

- À 60 % maximum global de 1 000 \$ par année civile par assuré.

Ces professionnels de la santé sont reconnus par leur corporation ou association.

Ophthalmologistes, optométristes:

Les honoraires pour les examens des yeux jusqu'à concurrence d'un maximum remboursable de quarante dollars (40.00 \$) par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs par assuré.

Ces professionnels de la santé sont reconnus par leur corporation.

Ambulance :

Les frais de transport en ambulance (aller et retour) au plus proche hôpital pouvant fournir les soins requis, y compris le transport aérien en cas d'urgence.

Chirurgie plastique :

Les frais de chirurgie plastique nécessaires à la réparation d'un préjudice esthétique attribuable à un accident survenu en cours d'assurance.

Varices :

Les soins de sclérothérapie autres que pour des raisons esthétiques: remboursement du médicament seulement.

Dentiste :

Les honoraires d'un chirurgien dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de lésions à des dents naturelles subies du fait d'un accident survenu en cours d'assurance.

Laboratoires et radiographies :

Frais d'analyses de laboratoires et de radiographies

Infirmière privée :

Jusqu'à \$150.00 par jour, maximum de \$3,000.00 par année civile pour les services d'une infirmière autorisée, lorsque ces services sont prescrits par un médecin, à condition qu'elle ne vive pas sous le toit du malade, ni ne lui soit apparentée

Appareils :

Location de fauteuils roulants, lit d'hôpital, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature. Achat de membres artificiels, bandages herniaires, corset, béquilles, attelles, plâtres et autres appareils orthopédiques.

Pour les souliers orthopédiques trois (3) paires par année pour les personnes à charge jusqu'à dix-huit (18) ans et deux (2) paires pour les autres assurés payés .à quatre-vingt-dix pour cent (90%).

Prothèses capillaires :

Jusqu'à concurrence de trois cents (300.00\$) dollars par assuré par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs à la suite de traitements de chimiothérapie.

Maison de convalescence:

Les frais de séjour dans une maison de convalescence lorsque le séjour a été prescrit par un médecin. L'expression "maison de convalescence" désigne un établissement spécialisé comme un sanatorium, une clinique, une section ou un service particulier ayant conclu avec l'hôpital une entente relative aux transferts.

Hôpital hors Canada:

En cas d'urgence, remboursement de la chambre semi-privée. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé

Soins hors Canada:

Soins médicaux et chirurgicaux nécessaires en cas d'urgence alors que la personne assurée est temporairement à l'extérieur du Canada. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé.

07 L'assurance soins dentaires accordera les protections suivantes:

Cédule de l'Association des Chirurgiens dentistes du Québec: En vigueur

Franchise:

Une seule franchise de 35\$ 100\$ est applicable aux dépenses admissibles encourues par le participant pour lui-même et ses personnes à charge au cours d'une même année civile.

Coassurance :

- 10 0% pour les traitements de base
- 50 % pour les traitements majeurs
- 50 % pour les traitements d'orthodontie

Maximum :

Traitements de base :

- mille dollars (1 000,00 \$) la 1re année
- mille cinq cents dollars (1 500,00 \$) les années subséquentes

Traitements majeurs:

- 1 500 \$ par année

Traitements d'orthodontie:

- 1 500 \$ à vie

Les frais assurés sont :

Traitements de base :

- a) Examen buccal clinique (maximum: un par six mois)
- b) Radiographies et laboratoires: radiographie panoramique (maximum: une par vingt-quatre mois)
radiographies périapicales, occlusales et interproximales (maximum: une série complète par six mois);
-radiographies et analyses de laboratoire nécessaires pour fins de chirurgie dentaire.
- c) Prophylaxie: nettoyage et détartrage des dents (maximum: une fois par six mois)
- d) Application topique de fluorure (maximum: un traitement par six mois)
- e) Extraction, y compris alvéolectomie lors de l'extraction d'une dent, ablation de tumeurs, de kystes ou de néoplasmes, incision et drainage d'abcès.
- f) Obturations par amalgames, silicates ou résine acrylique et obturations composites.
- g) Installation de prothèses destinées à conserver les espaces causés par la perte de dents primaires ou dans le but de corriger de mauvaises habitudes.
- h) Anesthésie générale nécessaire lors de chirurgie dentaire.
- i) Consultations demandées par le dentiste traitant.
- j) Garnissage et rebasage de dentiers existants.
- k) Traitement endodontique.
- l) Traitement périodontique

Traitements majeurs :

- a) Couronnes, corps coulés et incrustation, y compris les obturations en or ou en porcelaine contre-plaquée, si les autres matières ne conviennent pas.
- b) Fabrication de prothèses initiales fixes ou amovibles, complètes ou partielles.
- c) Remplacement de prothèses existantes, fixes ou amovibles, complètes ou partielles, si le remplacement est nécessaire dans les circonstances suivantes:
 - l'extraction de dents naturelles alors que la personne est assurée;
 - la prothèse existe depuis quatre (4) ans ou plus et ne peut plus être utilisée;
 - le remplacement d'une prothèse temporaire moins de douze mois après son installation.
- d) Traitement de chirurgie dentaire non prévu dans les soins ordinaires.

Orthodontie :

- a) Les frais raisonnables engagés pour des traitements orthodontiques donnés par un orthodontiste pour corriger les irrégularités dentaires d'un assuré, âgé d'au moins six (6) ans au moment où le traitement commence
- b) Les prothèses orthodontiques.

08 Les contributions des salariés seront établies comme suit et devront être en tout temps, lorsque combinées à la portion de la ristourne de la DRHC attribuable aux employés (soit 5/12e de la ristourne totale), suffisantes pour couvrir les primes de l'assurance-vie et de l'assurance-salaire à long terme :

- a) pour le salarié ayant choisi l'option "sans personnes à charge": un dollar soixante-quinze (1.75\$) par semaine plus trois et un dixième pour cent (3,1%) de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de quatre-vingt mille dollars (80,000\$).
- b) pour le salarié ayant choisi l'option " avec personnes à charge": cinq dollars (5.00\$) par semaine plus trois et un dixième pour cent (3,1%) de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de quatre-vingt mille dollars (80,000\$).

Les bénéficiaires d'assurance maladie pour les anciens salariés « Expéditeurs seniors » retraités du service de l'expédition de IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC admissibles, sous les conditions particulières couvrant par le passé les Expéditeurs seniors, à une rente du Régime Enregistré de Pension sous l'ancien article 18.08 , sont ceux prévus pour les retraités recevant une rente du Régime de retraite de Quebecor Inc. et de ses filiales

A TITRE D'INFORMATION SEULEMENT, LES BÉNÉFICIAIRES DE CES ANCIENS SALARIÉS SÉNIORS MAINTENANT À LA RETRAITE SONT LES SUIVANTS :

Les garanties offertes sont les suivantes :

Hospitalisation :

Les frais d'hospitalisation admissibles sont ceux encourus par le salarié retraité ou par une de ses personnes à charge admissibles.

Remboursement à 100 % des frais d'hospitalisation pour une chambre semi-privée excédant le montant couvert par les régimes gouvernementaux, sans limites quant au nombre de jours.

Cette garantie cesse le 1^{er} du mois suivant le 70^e anniversaire de naissance du salarié retraité.

Médicaments :

Les médicaments admissibles sont ceux nécessaires à la thérapeutique et qui peuvent être obtenus que sur ordonnance écrite d'un médecin et vendus par un pharmacien. De plus, sont admissibles tous les médicaments reconnus par le régime général d'assurance-médicaments de la RAMQ. Ces frais doivent être encourus par le salarié retraité ou par une de ses personnes à charge admissibles.

Remboursement à 100% des frais admissibles excédant la franchise annuelle de 35\$.

Choix exercé à 65 ans

La garantie prend fin au décès du salarié retraité. Toutefois, à l'âge de 65 ans ou à la retraite si elle est prise au-delà de l'âge de 65 ans, le salarié retraité devra exercer un choix entre le régime d'assurance-médicaments administré par la RAMQ et le présent régime d'assurance collective.

Si le choix exercé par le salarié retraité porte sur le présent régime d'assurance collective, il y aura un coût pour le salarié retraité et ses personnes à charge admissibles quant à la garantie médicaments seulement.

Si le choix exercé par le salarié retraité porte sur le présent régime médicaments administré par la RAMQ, le présent régime remboursera, sans coût au salarié retraité, la partie des frais pour médicaments encourus qui ne sont pas remboursés par le régime d'assurance-médicaments de la RAMQ, de telle sorte que les remboursements combinés des deux régimes totaliseront 100% des frais admissibles excédant la franchise annuelle de 35\$.

Prolongation

Au décès du salarié retraité, la protection des personnes à charge est prolongée pour une période d'un (1) an suivant le décès.

L'employeur permet à un salarié qui prend sa retraite d'acheter une assurance vie de 5 000\$. Cette assurance sera en vigueur jusqu'au 70^e anniversaire du salarié. Le salarié doit faire part de son désir de bénéficier de cette assurance, trente (30) jours avant la date de sa retraite et il défraie les coûts de la prime.

- 09 a)** L'Employeur fera parvenir au Syndicat une fois par année, une copie des documents suivants :
- police maîtresse incluant les avenants actuels ou à venir, telle que transmise par l'assureur;
 - relevé d'expérience
 - description des coûts;

- preuve d'enregistrement DRHC;
 - taux de réduction de cotisation par l'enregistrement à la DRHC.
- b) Pour fins de vérification, l'Employeur permet au président ou au secrétaire du Syndicat de consulter les copies de factures, telles que transmises par l'assureur.

- 10** La salariée en congé de maternité prévu à l'article 19 de la convention a droit à tous les bénéfices de l'assurance-groupe sauf l'assurance-salaire, durant ce congé de maternité, sans payer la contribution indiquée au paragraphe .08 de la présente.
- 11** Étant donné la lettre d'entente signée le 30 juin 1988, le montant provenant de la réduction de la cotisation résultant de l'enregistrement à l'assurance-emploi est utilisé à chaque année pour contribuer à payer le coût annuel des améliorations apportées au programme de prévoyance collective à la suite de la signature de ladite lettre d'entente.
- 12** Aux fins d'application du régime de prévoyance collective, l'expression "salaire assurable", signifie le revenu régulier hebdomadaire prévu à la présente convention (sur la base d'une semaine de travail de 30 heures), abstraction faite du surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature (sauf celles prévues aux articles 13.12 et 13.13) et autres paiements spéciaux.
- 13** Dans l'administration du régime de prévoyance collective, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter et faire respecter la confidentialité des informations médicales concernant les salariés.
- 14** Les modifications prévues dans la présente lettre d'entente entrent en vigueur à la signature de la présente convention collective.
- 15** Aucune modification aux bénéfices ne sera faite sans l'accord du syndicat.
- 16** La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
- 17** Aux fins d'application du régime d'assurance collective, l'expression "conjoint" désigne la personne légalement mariée à un participant ou, à défaut, la personne qui prouve à la satisfaction de l'assureur qu'au cours de l'année précédant immédiatement l'événement qui ouvre droit à des prestations, elle a cohabité en permanence avec un participant et que ce participant l'a publiquement présentée comme son conjoint.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2017-1

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

ENTRETIEN MÉNAGER, ENTRETIEN SPÉCIALISÉ, EXPÉDITEUR MAGASINIER, EXPÉDITEUR MÉCANICIEN


Nonobstant toutes dispositions de la convention collective qui pourraient être incompatible avec les dispositions de la présente, incluant l'appendice 2, les parties ont convenu de ce qui suit :

- Les parties conviennent que la juridiction du Syndicat s'amenuisera au fur et à mesure du départ des salariés actuels de soutien entretien ménager, soit M. [REDACTÉ] et entretien spécialisé soit M. [REDACTÉ] et des expéditeurs-mécaniciens jusqu'à disparaître totalement lorsque ces salariés auront quitté leur emploi au Journal de Montréal.
- Les trois (3) salariés de soutien visés ci-haut sont transférés au service de l'expédition dans la classification expéditeur senior et l'Employeur pourra octroyer ce travail à sous-contrats ou à des entreprises extérieures au Journal.
- Lorsque ces salariés auront quitté, les parties présenteront une requête en vertu des dispositions du Code du travail afin d'amender le certificat d'accréditation.

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective et plus particulièrement 2.02 h), les parties conviennent que certaines tâches de l'expéditeur magasinier seront dorénavant confiées à l'expéditeur réception tel que décrites à l'article 2.02 d). Il est également convenu que les utilisateurs pourront s'approvisionner eux-mêmes dans les différents lieux d'entreposage. Toutefois, si l'employeur décidait d'assigner une personne pour la fourniture de matériel aux utilisateurs, il devra s'entendre avec le syndicat avant de procéder. Si l'employeur reprend les activités traditionnellement associées aux magasiniers par le passé, les salariés qui détenaient ces postes auront priorité pour y retourner.

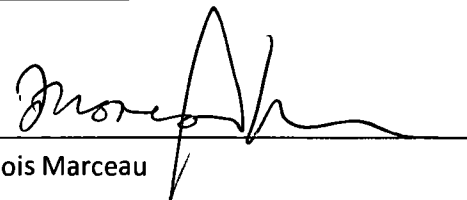
Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur



Emil Horner

Pour le syndicat



François Marceau

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2017-2

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

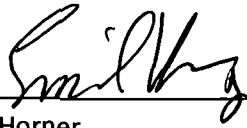
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

SOUS-CONTRATS

Sauf pour l'entretien spécialisé et l'entretien ménager l'octroi de sous-contrats ne peut avoir pour effet de faire perdre aux salariés réguliers du service de l'expédition du travail effectué par ceux-ci.

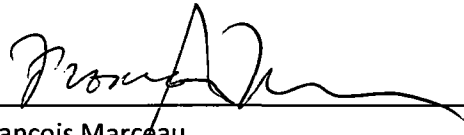
Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur



Emil Horner

Pour le syndicat



François Marceau

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2017-3

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

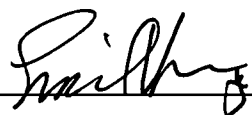
CONTRÔLE DES ACCÈS ET SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE

1. Un système de contrôle des accès et de surveillance électronique est installé par l'employeur dans le but de protéger les personnes ainsi que les biens des personnes et de l'entreprise.
2. L'utilisation du système de contrôle des accès et de surveillance électronique doit se faire dans le respect de l'article 5 de la Charte québécoise des droits de la personne qui garantit le droit à la vie privée et l'article 46 qui garantit des conditions de travail raisonnables.

L'employeur ne peut tenir un salarié responsable d'un crime commis par suite du fait que ledit salarié a ouvert la porte de l'imprimerie ou d'un service de l'imprimerie à un collègue, ou à un tiers, sauf s'il est prouvé que ledit salarié a conspiré pour la commission du dit crime.

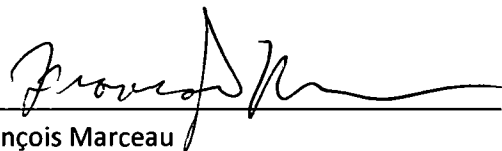
Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur



Emil Horner

Pour le syndicat



François Marceau

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2017-4

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

SALARIÉS ABSENT DU TRAVAIL, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS DE MALADIE

Les salariés absents du travail pour une durée de plus d'un an continu ont droit au nombre de congés mobiles et de maladies prévus à la convention collective et ce au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année de référence de ces dits congés.

Ces droits ne sont versés ou cumulés au profit du salarié que lors de son retour au travail. Ils se perdent advenant une invalidité totale et permanente et/ou démission, congédiement ou retraite.

Dans le cas où l'employé ne retourne pas au travail après son absence, l'employé recevra le paiement uniquement quant aux jours de congé accumulés et non utilisés qu'il possédait avant son absence.

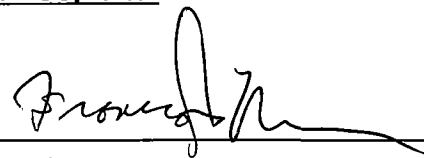
Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur



Emil Horner

Pour le syndicat



François Marceau

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2017-5

Intervenue entre:

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

EMPLOI DE PERSONNEL D'AGENCE

ENTENDU QUE :

- le recours à du personnel provenant d'agence n'a pas pour but de limiter le nombre de salarié régulier dans les emplois visés par la présente unité d'accréditation.
- l'employeur doit d'abord offrir aux salariés inclus dans la présente unité d'accréditation, conformément à la présente convention collective, le travail à être effectué à taux régulier
- le recours à de tels services ne peut se faire que pour combler les besoins en personnel lors de remplacement ou de surcroît de travail temporaire.

IL EST CONVENU QUE :

- 01** Sous réserve des paragraphes suivants, l'employeur peut requérir le service de personnel provenant d'agences pour combler les besoins en main d'œuvre lorsque le besoin est lié à un remplacement ou à un surcroît temporaire de travail.
- 02** L'utilisation de personnel provenant d'agence peut se faire pour accomplir exclusivement du travail manuel soit :
 - d'empilage des produits à la sortie des presses d'alimentation de l'équipement visé
 - d'encartage
 - d'alimentation de l'équipement
 - de support aux opérations
 - toutes autres tâches connexes, à l'exclusion de la conduite de chariot-élévateur
- 03** Ces personnes ne sont pas et ne peuvent pas être membres du syndicat et ils ne bénéficient et ne peuvent bénéficier d'aucune protection syndicale.

04 Ces personnes ne jouissent d'aucune disposition prévue à la présente convention et ils ne peuvent être consultés en vue d'aucune entente se rapportant à la présente convention collective.


Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur



Emil Horner

Pour le syndicat



François Marceau

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2022-6

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

DISPOSITION DE TOUTES LES ENTENTES ANTÉRIEURES ET RÈGLEMENTS DES GRIEFS EN SUSPENS

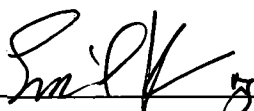
Les parties conviennent de déclarer caduque toute entente survenue entre les parties au cours des conventions collectives antérieures n'ayant pas été intégrées à la nouvelle convention collective.

Les parties conviennent de retirer et de considérer comme réglé le grief #17122020.

Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur

Pour le syndicat



Emil Horner

François Marceau

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2022-7

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

FORMATEUR

CONSIDÉRANT les discussions qui ont eu lieu lors des négociations de la convention collective en vigueur concernant la responsabilité de Formateur;

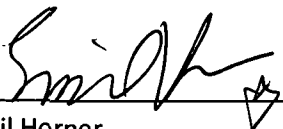
CONSIDÉRANT l'intention des parties de trouver un terrain d'entente sur les conditions d'assignation de Annie Leroux à la responsabilité de Formateur;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. De façon générale, les responsabilités du Formateur pendant la durée de l'assignation sont les suivantes :
 - a. Transmettre à l'aide du manuel de formation les connaissances nécessaires en vue d'effectuer le travail de façon efficace;
 - b. S'assurer de la bonne compréhension des notions transmises au salarié;
 - c. Compléter de façon conjointe avec le salarié formé, le registre de formation et le remettre au superviseur;
2. À compter du 1^{er} juillet 2022, l'employeur désignera [REDACTED] à la responsabilité de Formateur,
3. Une prime de dix pourcent (10%) de son taux horaire sera intégrée à son salaire;
4. Advenant que l'employeur voudrait assigner les responsabilités de Formateur à un autre salarié que [REDACTED], ou assigner à un salarié additionnel autre que [REDACTED], les parties discuteront de bonne foi de l'assignation de ce nouveau salarié;

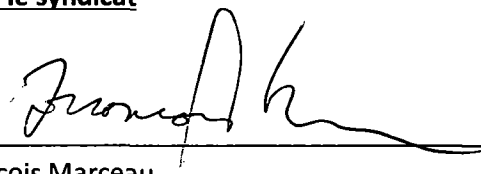
5. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut faire appel à une personne externe de son choix pour faire de la formation.
6. Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur



Emil Horner

Pour le syndicat



François Marceau

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2022-8

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

CHEF D'ÉQUIPE

CONSIDÉRANT l'ajout de la description des responsabilités du Chef d'équipe à l'article 2.02 i) de la convention en vigueur;

CONSIDÉRANT les discussions qui ont eu lieu lors des négociations de la convention collective en vigueur :

CONSIDÉRANT l'intention des parties de trouver un terrain d'entente sur les conditions d'assignation de Julie Legault à la responsabilité de Chef d'Équipe;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'employeur désignera [REDACTÉ] à la responsabilité de Chef d'équipe lorsque l'employeur le requiert;

Tant et aussi longtemps que [REDACTÉ] demeure dans la classification d'Opérateur ligne de distribution, une prime de dix-huit pourcent (18%) de son taux horaire lui sera versée pour toutes les heures de travail effectuées durant l'assignation;

Advenant que l'employeur voudrait assigner les responsabilités de Chef d'équipe à un autre salarié que [REDACTÉ] ou assigner à un salarié additionnel autre que [REDACTÉ], les parties discuteront de bonne foi de l'assignation de ce nouveau salarié.

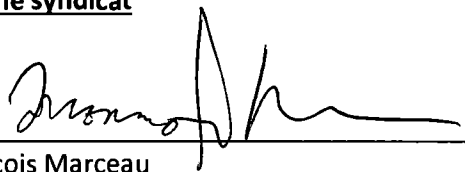
Nonobstant ce qui précède, le salarié autre que [REDACTÉ] assigné aux responsabilités de Chef d'équipe, détenant une classification supérieure à celle d'Opérateur ligne de distribution, soit la classification de Gammeler ou Tambour, se verra recevoir une prime de quinze pourcent (15%).

Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur


Emil Hörner

Pour le syndicat


François Marceau

2022-07-11 10:47

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2022-9

Intervenue entre :

IMRIMERIE QUÉBECOR MÉDIA (2015) INC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 5280

RÉGIME DE RETRAITE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

À compter du 1^{er} septembre 2022, l'employeur accepte de fermer le régime de Manuvie et de verser les cotisations futures, employé et employeur, dans le Fonds des Travailleurs du Québec (FTQ).

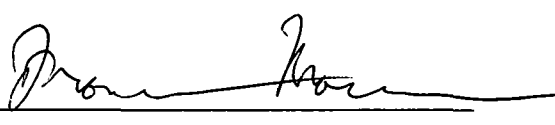
Signé à Mirabel, ce 11^e jour de juillet 2022.

Pour l'employeur



Emil Hörner

Pour le syndicat



François Marceau