

08239-6

289

C.A.E. 2890 NO. CONV. 82396
AFFIL. 12 NB. EMPL. 3
EMP. COUV. 2 ET. GEOG. 65260 63
PERS. VIS. 0 NO. ACC. M14981027
DATE ENR. 840312

8239-6

CT. 86-02-M-148

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-14981-27

AFFAIRE: MD-022-10-85

MONTREAL, le 14 février 1986

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Jacquelin COUTURE

JOURNAL DE MONTREAL,
Division de Groupe Québecor Inc.
4545, rue Frontenac
MONTREAL (Québec)
H2H 2R7

EMPLOYEUR

- et -

ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN PUBLICITE
DU JOURNAL DE MONTREAL
1259, rue Berri
Suite 200
MONTREAL (Québec)
H2L 4C7

ASSOCIATION ACCREDITEE

D E C I S I O N

Au moyen d'une requête déposée le 20 septembre 1985 et soumise selon l'article 39 du Code du travail, l'employeur demande que l'accréditation détenue par l'Association des conseillers en publicité du Journal de Montréal soit modifiée pour tenir compte de la véritable désignation dudit employeur et de l'adresse du nouvel établissement où il loge.

L'accréditation dont il est fait mention ci-dessus est celle accordée à l'association susdite le 16 décembre 1982 lui permettant de représenter:

Tous les salariés au sens du Code du travail et oeuvrant à titre de vendeur de publicité au département de publicité nationale pour le compte du Journal de Montréal et du Journal de Québec: à l'emploi du Groupe Québecor Inc. (Journal de Montréal) au 155, ouest, rue Port-Royal Montréal (Québec).

.../2

86 FEB 14 - 9 45

Au lieu de lire GROUPE QUEBECOR INC. (JOURNAL DE MONTREAL), il aurait fallu lire, au chapitre de l'employeur visé par ladite accréditation, JOURNAL DE MONTREAL, DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC., la première désignation ayant été retenue initialement de façon erronée.

Par ailleurs, le 21 juillet 1985, l'employeur a complété le déménagement de toutes ses entreprises, y compris les activités visées par la présente accréditation, au: **4545, rue Frontenac, Montréal (Québec) H2H 2R7.**

Dans une lettre datée du 23 janvier 1986, l'association accréditée, par la voix de son procureur, déclare n'avoir point d'objection à formuler eu égard à l'acceptation des conclusions recherchée par la présente requête.

EN CONSEQUENCE, de ce qui précède,

CONSIDERANT la désignation erronée de l'employeur apparaissant au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT le changement d'adresse de l'établissement visé par ladite accréditation;

CONSIDERANT les pouvoirs accordés au commissaire du travail tant à l'article 39 C.T. qu'à l'article 49 C.T.;

Le soussigné

MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'employeur visé en celle de:

**JOURNAL DE MONTREAL,
Division de Groupe Québecor Inc.;**

MODIFIE l'accréditation en y changeant l'adresse de l'établissement visé par l'accréditation en celle de:

4545, rue Frontenac
MONTREAL (Québec)
H2H 2R7.

DECLARE

que l'unité de négociation doit se
lire comme suit:

Tous les salariés au sens du Code du travail
et oeuvrant à titre de vendeur de publicité
au département de publicité nationale pour le
compte du Journal de Montréal et du Journal
de Québec

DE: JOURNAL DE MONTREAL
Division de Groupe Québécois Inc.
4545, rue Frontenac
MONTREAL (Québec)
H2H 2R7.

JC/cg


Jacquelin COUTURE
Commissaire du travail

PROCUREUR DE L'EMPLOYEUR: Me Christian Beaudry
PROCUREUR DE L'ASSOCIATION ACCREDITEE: Me Paul Lesage

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14981-27
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
83-12-07	83-12-07	83-12-08	83-09-30	84-09-30		3	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Assoc. des conseillers en publicité du Journal de Mtl 1259 rue Berri suite 200 Montréal, Québec H2L 4C7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Groupe Québecor Inc. (Journal de Montréal) 155 O. rue Port-Royal Montréal, Québec H3L 2B3 Att: Claire Garneau

Unité de négociation

Etablissement visé: 144 Ouest rue Port-Royal Mtl P.Q.

Tous les salariés au sens du Code du Travail et oeuvrant à titre de vendeurs de publicité au département de publicité nationale pour le compte du journal de Mtl et du Journal de Québec : à l'emploi du Groupe

Région	06-06	Activité	2890(5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Québecor Inc. (Journal de Mtl) au 155 Ouest, rue Port-Royal Mtl (Québec)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-01-16

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

14981-27

N/d.: 01-09-06

'83 DEC -8 16:16

mb

MONTREAL
MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

(ci-après désignée comme étant l'Employeur)

ET

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

(ci-après désignée comme étant l'Association)

Publicité Nationale

en vigueur du 30 septembre 1983
au 30 septembre 1984

SL.

JLR

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Cette convention collective a pour but de définir spécifiquement les conditions de travail des salariés visés par le certificat d'accréditation.

Tous les salariés de l'Employeur, à l'exception de ceux qui sont employés à titre de personnel de soutien, de nettoyage, de cuisine, de Montréal et de Québec, du Groupe-Quebecor (100, rue Port-Royal, Montréal).

2.02

Sont parties à cette convention collective, d'une part:

Groupe-Quebecor (100, rue Port-Royal, Montréal) l'Employeur;

et d'autre part:

L'Association des Conseillers de publicité du district de Montréal, 1259 rue Saint-Jacques, Montréal (Québec), désignée comme Agent d'intermédiation.

2.03

La présente convention s'applique à tous les salariés de l'Employeur visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions de la loi du travail.

St.
JAR

ARTICLE 2RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Association comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par l'accréditation émise le 16 décembre 1982 par l'agent d'accréditation Normand Malouin, à savoir:
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail et oeuvrant à titre de vendeurs de publicité, du département de publicité nationale pour le compte du Journal de Montréal et du Journal de Québec à l'emploi du Groupe Quebecor Inc. (Journal de Montréal) au 155 ouest rue Port-Royal, Montréal, Québec."
- 2.02 Sont parties à cette convention collective de travail, d'une part:
- Groupe Quebecor Inc. (Le Journal de Montréal), 155 ouest, rue Port-Royal, Montréal, désigné comme étant l'Employeur;
- et d'autre part:
- L'Association des Conseillers en publicité du Journal de Montréal, 1259 rue Berri, suite 200, Montréal (Québec), désignée comme étant l'Association.
- 2.03 La présente convention s'applique à tous les salariés de l'Employeur visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail.

M.
gpc

ARTICLE 3DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Sous la seule réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective, l'Association reconnaît que les droits de l'Employeur sont d'organiser, d'opérer, de diriger, de prévoir, de commander, de coordonner, de contrôler, d'administrer, d'orienter la politique du journal, de décider de son orientation idéologique, d'établir la politique d'information et de la faire respecter, d'établir les méthodes d'édition et de publication, de limiter ou de cesser en tout ou en partie les opérations de l'entreprise.
- 3.02 La présente convention a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur.
- 3.03 L'Employeur s'engage à informer l'Association de la structure du département de la publicité, à établir clairement la ligne hiérarchique, à consulter l'Association lors de modifications de la structure interne de la salle de vente.

H.
Jae

ARTICLE 4NON DISCRIMINATION

4.01

a) L'Employeur et l'Association reconnaissent que les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne s'appliquent intégralement aux personnes directement visées par l'application de la présente convention.

b) Aucune distinction ou discrimination ne sera exercée contre un représentant de l'Employeur, un représentant de l'Association ou un salarié, à cause de l'exercice d'un droit ou d'une obligation reconnue par la loi ou la présente convention.

4.02

L'Employeur s'engage à ne pas muter un salarié couvert par la présente convention collective à un poste non visé par cette convention collective sans le consentement de ce salarié.

Ind. gpr

ARTICLE 5REGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur s'engage à déduire sans frais la cotisation régulière de l'Association de la paie de tous les salariés.
- De plus, l'Employeur s'engage à déduire de la paie régulière de tous les salariés toute cotisation spéciale que lui indiquera officiellement l'Association à condition:
- de recevoir un préavis à cet effet d'au moins trente (30) jours;
 - et que ceci ne se produise pas plus que deux (2) fois par année civile.
- 5.02 L'Employeur s'engage à remettre à l'Association par chèque, le montant des cotisations perçues dans les vingt-et-un (21) premiers jours du mois suivant celui pour lequel elles ont été faites.
- 5.03 Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation doit comme condition d'emploi devenir membre de l'Association dès son embauchage et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 5.04 Il est convenu que l'Association indemniserà l'Employeur et le mettra à couvert contre toute réclamation qu'un ou des salariés pourraient faire relativement aux sommes déduites de leurs salaires conformément au présent article.
- 5.05 L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il y déploie en tant que membre ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre le salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un salarié en vue de l'amener à cesser ses activités syndicales.
- 5.06 Un salarié visé par les présentes, qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui par la suite y revient, recouvre l'ancienneté qu'il possédait à son départ à laquelle, s'ajoute celle qu'il a accumulée à la fonction exclue.
- a) D'autre part, il est convenu que si le salarié qui est ainsi réintégré à ses anciennes fonctions en conformité avec les présentes dans les trois (3) mois qui suivent son affectation à des fonctions exclues, il recouvre à son retour dans l'unité de négociation, la même clientèle que celle qu'il avait laissée à son départ.
 - b) Par ailleurs, si c'est après trois (3) mois que la réintégration visée aux présentes s'effectue, les seuls droits qu'il recouvre sont ceux qui sont mentionnés au préambule du présent paragraphe.

Lh. JAR

5.07

Un membre de l'Association pourra, moyennant un préavis raisonnable à l'Employeur, s'absenter pour toute fin relative au règlement ou arbitrage d'un grief ou à toute autre fin relative à l'administration de la présente convention collective. Dans le cas de la négociation de la convention collective l'employeur reconnaît un comité de négociation comprenant au moins les deux tiers (2/3) de ses membres qui proviennent de l'unité de négociation, avec un maximum de trois (3) représentants issus de l'unité de négociation; les parties s'entendent sur le moment des négociations.

5.08

L'Employeur reconnaît à l'Association le droit d'utiliser le tableau d'affichage pour y afficher texte, communication d'ordre syndical ou professionnel; il lui reconnaît également le droit de distribuer à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel et de faire des collectes syndicales parmi les membres.

J.M. Jor

ARTICLE 6PERIODE DE PROBATION

- 6.01 L'Employeur embauche les personnes de son choix. Dès l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur doit en informer l'Association par écrit en donnant le nom, la fonction ainsi que la date d'embauche du nouveau salarié, dans les quinze (15) jours de la date d'embauche.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit subir une période d'essai de douze (12) mois à l'expiration de laquelle il devient permanent.
- 6.03 Le nouveau salarié est régi par la convention collective dès son embauche sauf quant à l'utilisation de la procédure de grief en cas de congédiement ou de mise à pied.

JA
ger

ARTICLE 7L'ANCIENNETE

7.01

- A) L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié régulier chez l'Employeur dans le service désigné par le certificat d'accréditation, à compter de sa dernière date d'entrée.
- B) L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- a) les vacances annuelles;
 - b) les congés fériés;
 - c) les absences pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois; toutefois il n'y a pas de limite quant à l'accumulation de l'ancienneté dans le cas de maladie ou d'accident visé par la Loi des Accidents du Travail;
 - d) les absences dues à la maternité (incluant fausse couche) et un avortement thérapeutique;
 - e) les mises à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
 - f) les suspensions;
 - g) les congés avec ou sans solde;
 - h) toute autre absence autorisée par l'Employeur.

7.02

L'ancienneté prend effet à la fin de la période de probation mais est alors rétroactive à la date d'entrée au service de l'Employeur.

7.03

L'ancienneté n'a d'application que dans le calcul du nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels le salarié peut avoir droit ainsi que dans le choix de la période où ses vacances peuvent être prises ainsi que dans l'application de l'article 9 de la convention ayant trait aux mises à pied. L'ancienneté et les privilèges s'y rattachant se perdent dans les cas suivants:

- a) par le départ volontaire du salarié;
- b) par le congédiement du salarié à moins que tel congédiement soit annulé par un accord entre l'Employeur et l'Association ou par une décision arbitrale;
- c) par une mise à pied du salarié pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
- d) après une période d'invalidité de plus de vingt-quatre (24) mois qui n'est pas une période d'invalidité couverte par la Loi des Accidents du Travail du Québec.

M. JPR

ARTICLE 8OBLIGATION PROFESSIONNELLE

8.01

La première obligation professionnelle du salarié est à l'égard de son Employeur. Par conséquent nul salarié ne doit exercer une activité identique ou semblable à celle qu'il exerce auprès de quelque médium d'information que ce soit dans la province de Québec, à moins que ce ne soit auprès des journaux affiliés à Quebecor inc. suivant une entente écrite intervenue entre ledit journal affilié, l'Employeur et l'Association.

Toute activité extérieure au travail d'un conseiller en publicité visé par la présente convention doit être accomplie en dehors des heures de bureau et de façon à ne pas nuire au travail régulier du salarié. En outre, ces activités ne doivent pas être en conflit d'intérêt par rapport à l'Employeur, ni léser les clients dudit Employeur.

Ad. JAR

ARTICLE 9MISE A PIED

9.01

Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté prévaudra, les salariés ayant le moins d'ancienneté étant ceux mis à pied les premiers.

Dans le cas de rappel, c'est dans l'ordre inverse que l'on procédera.

Le statut de salarié ne se perd pas pendant la durée de la mise à pied, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.

e) Fête du Travail;

f) Fête du Canada;

g) Fête du Travail;

h) Fête de l'Action du Travail;

i) Noël;

j) Lundi de Noël;

k) de plus, les salariés peuvent bénéficier de jours de congé supplémentaires en vertu de la Loi sur le congé parental et de la Loi sur le congé de maternité.

10.02

Le salarié n'est pas tenu de se présenter au travail les jours suivants:

a) à l'occasion de son mariage: sept (7) jours de congé consécutifs, y compris le jour du mariage;

b) lors du décès de conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours de congé consécutifs, y compris le jour des funérailles;

c) lors du décès de père ou de mère: quatre (4) jours de congé consécutifs, y compris le jour des funérailles;

d) lors du décès de beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père, belle-sœur, grand-mère, oncle, tante, neveu, nièce, de la date du décès au jour des funérailles, y compris un maximum de quatre (4) jours de congé consécutifs;

e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables.

Le congé est accordé à compter de 12 heures, sauf un congé de moins de 12 heures de rotation, ou si les circonstances exigent qu'un salarié soit présent.

M. Ger

ARTICLE 10CONGES STATUTAIRES

10.01

Les salariés ne seront pas tenus de se présenter au journal les jours fériés suivants:

- a) Jour de l'An;
- b) Lendemain du Jour de l'An;
- c) Lundi de Pâques;
- d) Fête de Dollard;
- e) Fête du Québec;
- f) Fête du Canada;
- g) Fête du Travail;
- h) Fête de l'Action de Grâce;
- i) Noël;
- j) Lendemain de Noël.
- k) de plus, les salariés peuvent s'absenter la veille de Noël et du Jour de l'An à condition que le matériel de la prochaine parution soit complété.

10.02

Le salarié n'est pas tenu de se présenter au Journal les jours suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: sept (7) jours de calendrier consécutifs, y compris le jour du mariage;
- b) lors du décès du conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours de calendrier consécutifs, y compris le jour des funérailles;
- c) lors du décès du père ou de la mère: quatre (4) jours de calendrier consécutifs, y compris le jour des funérailles;
- d) lors du décès du beau-père, belle-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, grand-parent, gendre, bru, petit-enfant: de la date du décès au jour des funérailles inclusivement avec un maximum de quatre (4) jours de calendrier;
- e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables.
- f) le vendredi, à compter de 12:00 heures, sauf un vendredi sur trois (3), en rotation, ou si les circonstances exigent qu'un salarié soit présent.

10.03

Aux fins d'application de la clause 10.02, les parties entendent par conjoints:

- a) deux personnes qui sont légalement mariées et qui le sont lors de l'événement donnant droit à un congé;
- b) ou deux personnes de sexe opposé qui, au moment de l'événement, cohabitent ensemble de façon permanente depuis au moins trois (3) ans et qui se présentent publiquement comme conjoints, à la condition que l'un et l'autre soient célibataires, veufs ou divorcés.

M. JKR

ARTICLE 11VACANCES

11.01

Tout salarié qui au premier mai de l'année n'aura pas complété une (1) année de service continu chez l'Employeur pourra s'absenter pour vacances pour une période équivalent à une (1) journée par mois de service chez l'Employeur avec un maximum de dix (10) journées ouvrables consécutives ou non au choix du salarié.

Tout salarié qui au premier mai de l'année aura complété un (1) an de service continu chez l'Employeur pourra s'absenter pour vacances pour une période de quatre (4) semaines.

Tout salarié ayant complété au premier mai de l'année huit (8) ans de service continu chez l'Employeur pourra s'absenter pour vacances pour une période de cinq (5) semaines.

Tout salarié ayant complété au premier mai de l'année quinze (15) ans de service continu chez l'Employeur pourra s'absenter pour vacances pour une période de six (6) semaines.

Aucun salarié ne pourra prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives à moins d'entente écrite avec l'Employeur.

11.02

Le directeur de la publicité ou son remplaçant déterminera le nombre de salariés qui pourront simultanément prendre leurs vacances.

11.03

L'indemnité de vacances versée par l'Employeur est égale à quatre pour cent (4%) de son salaire gagnée pendant la période de référence.

Toutefois, cette indemnité sera égale à six pour cent (6%) après dix (10) ans de service continu.

11.04

Les vacances doivent se prendre entre le premier mai et le 30 avril suivant leur acquisition. Toutefois, un salarié pourra prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances par anticipation à compter du premier février, le tout sous réserve des dispositions prévues au présent article.

M. JAR

ARTICLE 12

PREVOYANCE COLLECTIVE

12.01

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir au moins le régime actuel de prévoyance collective de Quebecor inc. tel qu'appliqué au conseillers en publicité locale.

12.02

Tout salarié embauché après la date de mise en vigueur du régime de prévoyance collective devra comme condition d'emploi adhérer audit régime s'il satisfait aux conditions prévues.

13.02

Sous réserve des dispositions de l'article 7.01 et de l'article 7.03, pendant sa période d'essai, le salarié conserve tous les droits et privilèges qui lui sont garantis par la convention collective.

13.03

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent dans toutes les situations de congé de maternité, de congé de paternité et de congé de soins de famille.

a) sa durée maximale est de vingt (20) semaines;

b) les dispositions du décret sur les congés de maternité s'appliquent en vertu de la loi sur les normes de travail;

c) le revenu total touché par le salarié (commissions, assurance-chômage et prime à la naissance) ne doit pas excéder 95% de son revenu moyen des douze (12) mois précédents;

Le premier paragraphe de l'article 10.01 s'applique également au cas de congé de maternité.

Le salarié doit faire une demande de prestations de congé de maternité et remettre à l'employeur un document admissible.

M. Gervais

ARTICLE 13PROTECTION EN CAS D'INVALIDITE

13.01

Pendant les vingt-quatre premiers mois de sa période d'invalidité, au sens du régime de prévoyance collective de Quebecor Inc., le salarié recevra sans préjudice aux bénéfices du régime de prévoyance collective de Quebecor Inc., cinquante pour cent (50%) des commissions qu'il aurait normalement touchées.

Cependant, le revenu total du salarié ne doit pas excéder un montant équivalent à sa moyenne de rémunération des douze (12) mois précédents, laquelle rémunération doit comprendre la commission perdue à la suite de faillite.

Dans le cas d'excédent, le solde des commissions non-versées sera mis en réserve pour être remis au salarié à son retour au travail régulier.

13.02

Sous réserve des dispositions de l'alinéa c), de la clause 7.01 B et des dispositions de l'alinéa d) de l'article 7.03, pendant sa période d'invalidité, le salarié conservera tous les droits et privilèges que lui garantit la convention collective.

13.03

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent mutadis mutandis lors d'un congé de maternité; de plus les conditions suivantes régissent un congé de maternité:

- a) sa durée maximale est de vingt (20) semaines;
- b) les dispositions du décret sur les congés de maternité adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail s'appliquent;
- c) le revenu total touché par la salariée (commission, assurance-chômage et prime à la naissance) ne doit pas excéder 95% de son revenu moyen des douze (12) mois précédents;

Le dernier paragraphe de l'article 13.01 s'applique mutadis mutandis au cas de congé de maternité.

- d) la salariée doit faire une demande de prestations d'assurance-chômage et remettre à l'employeur un document attestant qu'elle y est admissible.

M. GJR

ARTICLE 14PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 14.01 L'Association et l'Employeur conviennent que les griefs, c'est-à-dire les mécontentements relatives à l'interprétation, à l'application ou à une violation de cette convention collective doivent être réglés le plus rapidement possible, selon la procédure suivante.
- 14.02 Sous peine de nullité, tout grief d'un salarié doit être signé par l'intéressé, contresigné par un représentant de l'Association et soumis au représentant désigné de l'Employeur.
- Sous peine de nullité, tout grief collectif doit être signé par deux (2) membres du comité exécutif de l'Association et soumis par écrit au représentant désigné de l'Employeur. Un grief collectif est un grief qui concerne soit les salariés dans leur ensemble, soit un groupe de salariés ou encore l'Association.
- Lorsque l'Employeur estime que ses droits prévus à la présente convention collective ont été lésés par l'Association ou ses membres, il peut soumettre par écrit un grief à un officier ou à un représentant de l'Association.
- 14.03 Sous peine de nullité, tout grief est soumis dans les vingt-et-un (21) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les vingt-et-un (21) jours de la date de la connaissance acquise de tel événement par la partie concernée.
- 14.04 Dans les dix (10) jours de la date de soumission d'un grief, les parties doivent se rencontrer en vue d'en arriver à un règlement.
- 14.05 Sous peine de nullité, tout grief qui n'est pas réglé dans les délais ci-haut mentionnés doit être soumis à l'arbitrage par l'Association ou l'Employeur, selon le cas, dans les dix (10) jours qui suivent l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent. La soumission du grief à l'arbitrage se fait par la remise d'un avis écrit à l'autre partie dans les délais prescrits.
- 14.06 Les parties désignent MM. Claude Lauzon et Raymond Leboeuf pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention.
- 14.07 Les pouvoirs de l'arbitre unique sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis selon les termes de la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 14.08 Les honoraires, frais de déplacements et séjours de l'arbitre sont payés par la partie qui perd sa cause devant l'arbitre. En cas de décision mitigée, l'arbitre a le pouvoir de déterminer la proportion due par chaque partie.

M. JAR

- ARTICLE 14
- 14.09 Les autres frais sont à la charge de chacune des parties respectives.
Tout règlement intervenu à n'importe quel moment, au cours de la procédure de règlement de grief et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et l'Association.
- 14.10 Dans le cas de grief individuel, le grief doit faire l'objet d'une entente entre l'Association, l'Employeur et le salarié concerné.
- 14.11 La partie qui soumet le grief a le fardeau de la preuve sous réserve de l'article 14.12.
- 14.12 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 14.13 En matière disciplinaire le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 14.14 Personne ne cesse d'être un salarié au sens des présentes, les pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler en suite d'une grève ou d'un lock-out.
- 14.15 Au cas de grève ou lock-out de quelque nature que ce soit dans une autre unité de négociation de l'Employeur et empêchant la parution du journal et sa distribution, l'Employeur s'engage à faire une mise à pied immédiate des salariés visés par la grève.

M. J. J. J.

ARTICLE 15GREVE ET CONTRE-GREVE

- 15.01 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner une contre-grève (lock-out) de ses salariés.
- 15.02 L'Association convient que pendant la durée de la présente il n'y aura aucune grève, aucun piquetage, boycottage, ralentissement de travail, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, jour d'étude, obstacle à la production pour quelque raison que ce soit par les salariés.
- 15.03 Même après expiration de la présente convention collective, l'Employeur s'engage sous réserve des dispositions de l'article 59 du Code du Travail, à appliquer les termes de ladite convention collective jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective et à maintenir les mêmes conditions et facilités de travail.
- 15.04 Personne ne cesse d'être un salarié au sens des présentes pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite d'une grève ou d'un lock-out.
- 15.05 Au cas de grève ou lock-out de quelque nature que ce soit dans une autre unité de négociation de l'Employeur et empêchant la parution du journal et sa distribution, l'Employeur s'engage à faire une mise à pied immédiate des salariés visés par la présente.

M. J. J. J.

ARTICLE 16ATTRIBUTION ET PROTECTION DE LA CLIENTELE

- 16.01 Est considérée comme relevant du département de publicité nationale toute publicité qui rencontre au moins un des quatre (4) critères suivants:
- a) toute publicité provenant d'une agence de publicité reconnue et rémunérée sous forme de ristourne ou escompte (actuellement 15% du montant de l'annonce plus 2%);
 - b) toute publicité dont l'objet est d'intérêt national et qui est facturée à une agence au tarif de la publicité nationale (brut ou net).
 - c) toute publicité reconnue dans le passé comme relevant du département de publicité nationale;
 - d) toute publicité gouvernementale ou para-gouvernementale provenant ou non d'une agence de publicité.
- 16.02 Les parties reconnaissent que la publicité dite "locale" correspond à celle respectant la définition apparaissant à la clause 16.02 de la convention collective applicable aux conseillers en publicité locale à l'emploi de l'Employeur.
- 16.03 En outre, n'est pas considérée régie par la présente convention toute publicité nationale rencontrant l'un ou l'autres des critères suivants:
- a) une publicité ou une promotion pour l'une ou l'autre des filiales de Quebecor inc., y compris le Journal de Montréal;
 - b) une publicité non facturée;
 - c) un échange publicitaire ou de promotion;
 - d) tout autre cas, sur entente entre les parties.
- 16.04 Rien dans la présente convention ne peut être considéré comme empêchant l'Employeur d'accepter de la publicité nationale provenant d'un bureau de ventes non régi par la présente convention, sous réserve cependant des dispositions de l'article 17.

M. JAR

ARTICLE 17REMUNERATION

- 17.01 a) La rémunération actuelle de chaque salarié régi par la présente convention est maintenue jusqu'au 30 septembre 1983.
- b) A compter du 1^o octobre 1983, l'employeur paie aux salariés une rémunération composée d'une commission annuelle de base et d'une commission variable qui sont calculés selon les dispositions du présent article.
- 17.02 a) La commission annuelle de base est établie comme suit pour chaque salarié:
- | | |
|----------------------|-----------|
| M. Wayne Bender | \$44 000. |
| M. Jean-Marie Massie | 32 000. |
| M. André Martel | 32 000. |
- b) Lors de l'embauche éventuelle d'un nouveau salarié, la commission annuelle de base sera convenue entre celui-ci et l'Employeur.
- 17.03 a) La commission variable versée à chaque salarié est calculée selon le paragraphe b) qui suit sur le total des ventes de publicité nationale acceptée par l'Employeur et par le client et qui est publiée dans le Journal de Montréal.
- b) Le pourcentage de commission est fixé en fonction des années d'expérience de chaque conseillers:
- | | |
|-----------------------------|--------|
| Moins d'un an d'expérience: | 0.2% |
| 1 an: | 0.225% |
| 2 ans: | 0.25% |
| 3 ans: | 0.275% |
| 4 ans et plus: | 0.3% |
- c) Une commission identique est aussi versée sur le total des ventes de publicité nationale acceptée par la direction du Journal de Québec et par le client, dont la responsabilité incombe au département des ventes nationales du Journal de Montréal et qui est publiée dans le Journal de Québec.
- d) La commission est calculée aussi sur le produit des ventes d'encarts publicitaires et de publicité dans les cahiers spéciaux et dans le Télé-Horaire, à la condition que de telles ventes rencontrent la définition de publicité nationale apparaissant à la présente convention.

M. GJR

ARTICLE 17 (suite)

- e) 1. En plus de la commission variable prévue aux alinéas précédents, une commission additionnelle de 1% sera versée à chaque employé sur toutes ventes additionnelles au calcul prévue à l'alinéa 2) qui suit.
2. Les ventes additionnelles sont établies au 30 septembre de chaque année en comparant les ventes totales du 1^o octobre au 30 septembre de ladite année avec celles de la même période de l'année précédente exclusion faite des augmentations de tarifs.
- ex.: Ventes totales du 1^o octobre au 30 septembre
moins
Ventes totales du 1^o octobre au 30 septembre de l'année précédente majorées du pourcentage moyen pondéré d'augmentation des tarifs.
3. Cette commission additionnelle est versée en un seul montant au cours du mois d'octobre de chaque année le cas échéant.
4. Cette commission additionnelle n'est accessible à un nouveau salarié qu'après une année de service.

17.04

La rémunération est versée de la façon suivante:

- a) la commission annuelle de base est payée en cinquante-deux (52) versements hebdomadaires;
- b) une avance sur la commission variable, équivalente à 70% du montant de commissions budgétées est versée hebdomadairement; l'ajustement entre les commissions effectivement gagnées et les avances versées est fait trimestriellement;
- c) la commission additionnelle est versée, le cas échéant, dans les six (6) semaines suivant la fin de l'année financière.

17.05

- a) Les frais de déplacement et de séjour préalablement autorisés par l'Employeur pour les rencontres avec des clients des régions de Québec et Ottawa seront remboursés par l'Employeur selon les politiques actuellement en vigueur.
- b) En outre, le salarié pourra obtenir le remboursement de frais de représentation préalablement autorisés et justifiés.

17.06

Il est convenu entre les parties que le travail des salariés inclus, sans s'y restreindre, du travail de recherche, du travail spéculatif et des services à une clientèle potentielle de même que tout service à tout client déservi par le département des ventes de publicité nationale du Journal de Montréal.

17.07

Rétroactivité: à titre de rétroactivité les salariés recevront en un seul versement, la rétroactivité prévue à l'annexe B et ce, dans les deux (2) semaines suivant la signature de la présente convention.

M. JCR

ARTICLE 18DOSSIERS PERSONNELS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Lorsqu'un salarié est convoqué pour mesures disciplinaires, il peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant de l'Association.
- 18.02 Le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le salarié a pris connaissance d'un avis disciplinaire déposé à son dossier.
- 18.03 Les avis disciplinaires sont rédigés selon la formule apparaissant à l'annexe "A".
- 18.04 Quand un avis disciplinaire est versé au dossier personnel d'un salarié, une copie doit être expédiée à l'Association dans les soixante-douze (72) heures qui suivent ce dépôt, à moins que le salarié ne s'y oppose.
- Tel défaut d'en expédier une copie à l'Association ne peut être invoqué lors d'un arbitrage. Telle disposition ne vaut que pour la longueur du délai précité.
- 18.05 Le salarié peut contester le bien-fondé d'un avis disciplinaire dans les vingt-et-un (21) jours de la réception de l'avis.
- 18.06 Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un salarié ou une sanction disciplinaire ne sont pas invoqués contre lui, si au cours des six (6) mois, qui suivent, il n'y a aucun motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui. Aucune suspension ni aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes existantes ou connues de l'Employeur depuis plus de six (6) mois, à moins qu'il ne s'agisse d'une répétition, d'actes similaires.

M. Guel

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01

La présente convention collective entre en vigueur le 30 septembre 1983 et le demeure jusqu'au 30 septembre 1984. Elle n'a aucun effet rétroactif, à moins qu'il en soit autrement spécifiquement stipulé.

Nom du salarié(s) concerné(s):

Objet: Avis disciplinaire

FAIT ET SIGNE A MONTREAL, ce 7^e jour du mois de décembre 1983.

GRUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE
MONTREAL

J. P. RANAUD
J. P. RANAUD

Fernando Rodriguez
Alain

M. JPK

ANNEXE "A"

FORMULE DE MESURES DISCIPLINAIRES

Date: _____

Nom du salarié(e) concerné(e): _____

Objet: Avis disciplinaire

Signature

Je, soussigné(e), déclare avoir pris connaissance de la présente.

Signature du salarié concerné

OU

Je, soussigné(e), déclare que le salarié concerné a bien pris connaissance du document ci-haut.

Signature

Fonction

c.c.: à l'Association (ACPJM)

Je m'oppose à ce qu'une copie soit expédiée à l'Association (ACPJM).

Signature du salarié concerné

M. GJR

ANNEXE "B"

- 1- Tous les salariés présents à la signature de la présente convention se verront reconnaître 4 ans d'expérience aux fins de la clause 17.03 b).
- 2- Chaque salarié recevra, à titre de rétroactivité, la somme indiquée en regard de son nom:

Wayne Bender	\$6 000.
Jean-Marie Massie	6 000.
André Martel	6 000.
- 3- En outre, chaque salarié recevra, à titre de remboursement des frais de déplacement, de séjour, de représentation encourus pour la période d'octobre 1982 à septembre 1983, la somme de 250 \$ par mois, soit un montant total de 3,000 \$.
- 4- Aux seules fins des vacances, M. Wayne Bender se verra reconnaître 10 années de service du 1^{er} mai 1983 et M. André Martel aura droit à cinq (5) semaines de vacances.

M. Gac

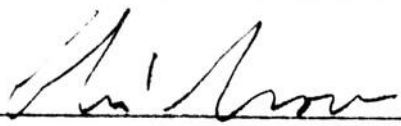
LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LE GROUPE QUEBECOR INC. (Le Journal de Montréal) ET L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

- 1.- Nonobstant la clause 17.04, une commission déjà encaissée ou due pour encaissement ne pourra être retirée au vendeur s'il y a arrangement du paiement partiel ou complet entre le journal de Montréal et le client dans les douze mois de la dernière parution. Il est bien entendu que la période de paiement peut dépasser douze mois. Cependant dans un cas de règlement partiel, la partie de la commission du vendeur sur le montant non recouvré sera automatiquement retirée.
- 2.- Par contre, la commission sera retirée au vendeur dans les conditions suivantes:
 - a) s'il n'y a pas d'entente possible entre le client et le Journal de Montréal après douze mois suivant la dernière parution.
 - b) si l'entente intervenue entre le Journal de Montréal et le client n'est pas respectée par le client.
- 3.- Dans le cas où un client fait une faillite officielle au sens de la Loi des faillites, le remboursement ne devrait pas être supérieur à la moitié des commissions gagnées sur le montant de la créance non recouvrée lequel montant ne peut excéder la limite de crédit de ce client telle qu'établie par le service de la comptabilité.
- 4.- En outre, la commission totale pourra être retirée en entier si aucun contrat, aucune lettre d'entente au même effet ou aucun bon d'insertion n'est signé par le client.
- 5.- Les dispositions de cette lettre d'entente s'appliquent mutatis mutandis à la publicité nationale du Journal de Québec couverte par la présente convention.
- 6.- La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 7^e jour du mois de décembre 1983.

GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL







LETTRE ANNEXÉE A LA CONVENTION COLLECTIVE

Montréal, le 7 décembre 1983.

M.M. - Wayne Bender
- J.-Marie Massie
- André Martel

Messieurs,

Je désire par la présente confirmer que nous n'effectuerons pas de mise à pied parmi vous pendant la durée de la convention collective signée ce jour. La présente confirmation ne vise pas cependant l'exception prévue à la clause 15.05 de la convention.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure,

Bien à vous,



J.-C. Rannaud
Vice-président aux ventes
marketing, promotion
Journal de Montréal

