Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.N° (14981-01)

DÉPÔT 51516

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-14981-17
Date	Signature: voir détails 82-06-02 / Réception:	**Durée** Du: / Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Information du Journal de Montréal (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	☐ Déposant Journal de Montréal - Une Division de Groupe Quebecor Inc 155 ouest, rue Port-Royal Montréal, Qué. H3L 2B1

Unité de négociation

- Entente: Modifications à la convention collective signée 81-01-19
  " Santé visuelle & écran cathodique signée 82-05-14

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	1

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

Remarques

Québécor Inc
Att: Mme Claire Carneau
225 est, rue Roy
Montréal, Qué.
H2W 2M6

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David

Date: 82-06-09

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

003 (011)

RECHERCHE

5151-63

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

A.N.C (14981-01-29)

DÉPÔT

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-14981-17	
Date	Signature: 85-02-22	Réception: 85-03-06	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Information du Journal de Montréal CSN - 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☒ Déposant Journal de Montréal - Une Division de Groupe Quebecor Inc Att: Bureau du personnel 155 O. rue Port-Royal Montréal, QC. H3L 2B1
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2860 (5) Affiliation: 1

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

Remarques

- Entente: Yves Beaudin
- E.V. 155 rue Port-Royal O. et partout où le journal maintient des bureaux rédactionnels.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-03-14

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

003(113)

RECHERCHE

14981-17 (14981-01-29)

3

le journal de montréal

155 OUEST, RUE PORT-ROYAL, MONTRÉAL, QUÉ. H3L 2B1

• 382-8800

Le 20 février 1985

Lettre d'entente intervenue entre Ives Beaudin et le Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal, d'une part, et la Société de publication du Journal de Montréal, d'autre part.

Par la présente, les parties conviennent de ce qui suit:

1- La période de probation d'Ives Beaudin à la fonction de chef de pupitre est terminée. Le salarié est donc permanent à cette fonction.

2- De ce fait, Ives Beaudin ne pourra pas être muté, déplacé ou rétrogradé, sans son consentement écrit, à une autre fonction à cause d'un grief logé par un autre salarié avant la signature de la présente.

3- Compte tenu de ce qui précède, Ives Beaudin retire son grief du 13 février 1985 sans que cela ne constitue quelque admission que ce soit.

Signée à Montréal le 22 février 1985

STIJM

Ives Beaudin

Journal de Montréal

6 MAR 1985
Bureau du Commissaire Général du Travail
Par: .....

'84 JAN 16 -9:17

"journal" montréal

DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

À: Ives Beaudin DATE: Le 28 février 1985

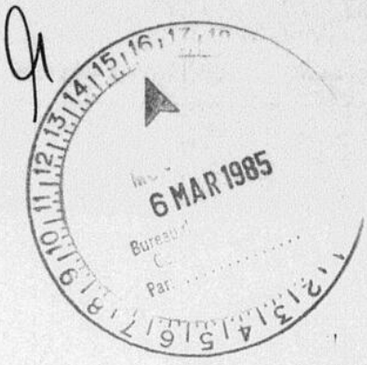
DE: Yvon Dubois SUJET:

Monsieur,

Je rectifie par la présente une erreur administrative. C'est le 12 mars prochain et non le 16 avril qui est la date anniversaire de votre entrée en fonction comme chef de pupitre. A cette date vous passerez donc au 2ème échelon de l'échelle salariale des chefs de pupitre.

Le rédacteur en chef

Yvon Dubois



C.C. Pierre Leahey
Claude Gagnon
Lolita Béland
Dossier
STIJM

'84 JAN 16 -9 :17
MONTREAL MESSAGE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

2

A.N° (14981-01) — **DÉPÔT** — 5 15 16 Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-14981-17
Date	Signature: 84-01-10	Réception: 84-01-16	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant **Syndicat des Travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5**	☐ Déposant **Journal de Montréal - Une DIvision de Groupe Quebecor Inc 155 O. rue Port-Royal Montréal, QC. H3L 2B1**

Unité de négociation

- E.V. Même et partout où le journal maintient des bureaux rédactionnels.

- Entente: paragraphe h) clause 8.13 enregistrement d'un régime de prestations supplémentaires de chômage.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	1

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

Remarques

Déposant:
Québécor Inc
Att: Mme Claire Garneau
225 est, rue Roy
Montréal, QC.
H2W 2M6

Pour le commisuaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **84-02-14**

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

003 (011)

RECHERCHE

POUR L'EMPLOYEUR:

Claude Sagnor

POUR LE SYNDICAT:

David Bourgeau

Pascale Renaud

'84 JAN 16 9:17

MR

14981-17— 19

(14981-01-29) (14981-11)

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre:

Le Journal de Montréal, une division de Groupe Quebecor inc.,

et

Le Syndicat des Travailleurs de l'information du Journal de Montréal (C.S.N.) (Journalistes et photographes)

---

1. Afin de rendre les textes de la convention collective conformes aux exigences de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada pour l'enregistrement d'un régime de prestations supplémentaires de chômage, les parties conviennent d'ajouter au paragraphe h) de la clause 8.13 de la convention collective la phrase suivante:

   - le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires et de toute autre rémunération ne doit pas depasser 95% du salaire hebdomadaire;

2. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 10 e jour du mois de JANVIER 1984

POUR L'EMPLOYEUR:

Claude Lagnon

POUR LE SYNCIDAT:

'84 JAN 16 -9 :17
LE DEVOIR
LA PRESSE
LE MONTREAL MESSAGER

...saire

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 6 2 9 7

...este que le Commissaire Général du Travail a reçu
...ur dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 05151-6

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14981-17
Date	Signature: 83-05-19 / Réception: 83-05-20	Durée	Du: 83-05-19 / Au: 85-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective	92		

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des travailleurs de l'Information du Journal de Mtl. CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☐ Déposant Journal de Montréal - Une Div. de Groupe Quebecor Inc 155 rue Port Royal Ouest Montréal, Qué H3L 2B1

Unité de négociation

B.V.: Même et partout où le journal maintient des bureaux rédactionnels Tous les journalistes, photographes, techniciens de laboratoire, chef de pupitre, caricaturistes, maquettistes à la rédaction, archivistes et réviseurs de textes, salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des collaborateurs spécialisés REF: les commis à la rédaction, grade 1 à la salle d'écoute sont exclus de l'unité

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	1

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

Remarques

DEPOSANT:
Quebecor Inc
Attn: Mme Claire Garneau
225 rue Roy Est
Montréal, Qué
H2W 2N6

Pour le commissaire général du travail

Signature: Manon Garneau /sg — Date: 83-07-12

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

003 (011)

RECHERCHE

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1983-1985

Copie conforme à l'original

5151-61

14981-17

'83 MAI 20 15 56

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de
Groupe Quebecor inc.

ayant sa principale place d'affaires
à Montréal, au 155 ouest, Port-Royal.

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION
DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)
(Journalistes et photographes)

Syndicat dûment accrédité et ayant sa
principale place d'affaires à Montréal,
au 1601 rue Delorimier.

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1983-1985

copie conforme à l'original

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat des Travailleurs de l'Information du Journal de Montréal (C.S.N.) comme seul agent négociateur et mandataire des salariés couverts par l'accréditation et qui se lit comme suit:

"Tous les journalistes, photographes, chefs de pupitre, carricaturistes, maquettistes à la rédaction , techniciens de laboratoires, archivistes et reviseurs de textes, salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des collaborateurs spécialisés".

b) Tous les salariés visés par l'accréditation constituent l'unité de négociation et sont régis par la présente convention collective sous réserve des dispositions des alinéas suivants.

c) Les salariés surnuméraires sont régis par la présente convention collective dans les seuls cas où elle peut s'appliquer et sous réserve des dispositions qui suivent:

1) le salarié surnuméraire n'a aucun droit d'ancienneté sauf quant au calcul du nombre de jours ou de semaines de vacances auxquels il a droit. Cependant, s'il devient salarié régulier, il acquiert ce droit d'ancienneté et celle-ci est alors établie en fonction du nombre total de jours travaillés à titre de surnuméraire au cours des douze (12) mois précédant la date à laquelle il est devenu régulier.

2) Les dispositions de l'article 8 ne s'appliquent pas au salarié surnuméraire, sauf en ce qui a trait au nombre de jours ou de semaines de vacances et aux congés familiaux.

3) Le salarié surnuméraire peut contester par voie de grief son congédiement après une période de probation d'une durée maximale de quatre (4) mois. Ce droit ne s'applique que dans le cas où le salarié surnuméraire avait été embauché explicitement pour une période d'une durée déterminée ou approximative supérieure à sa période de probation. Ce droit ne s'applique pas si le salarié surnuméraire est congédié par le fait du retour au travail du salarié qu'il remplace. L'arbitre, s'il donne raison au salarié, n'a pas le droit de le réinstaller ou de lui accorder des dommages pour une période excédant celle pour laquelle il avait été embauché.

1.01 (suite) d) Le salarié à temps partiel est régi par la présente convention sous réserve des dispositions suivantes:

1) sa rémunération régulière est basée sur l'échelle de salaire en vigueur, au prorata des heures travaillées;

2) i) tout travail effectué au-delà de la journée régulière de travail prévue au paragraphe .01 de l'article 9, est rémunéré au taux de temps supplémentaire;

ii) tout travail effectué au-delà de la semaine régulière de travail prévue au paragraphe .01 de l'article 9 est rémunéré au taux de temps supplémentaire; pour les fins du présent alinéa, seules les heures rémunérées au taux simple font partie de la semaine régulière de travail;

iii) tout travail effectué une cinquième, sixième ou septième journée à l'intérieur d'une même semaine de travail est considéré comme ayant été effectué une journée où il ne doit pas normalement travailler;

iv) tout travail effectué un jour férié est payé au taux de temps supplémentaire applicable en plus de la paie pour la fête avec une garantie d'un minimum de quatre (4) heures.

3) i) la période de probation du salarié à temps partiel qui travaille régulièrement seize (16) heures et plus par semaine est celle prévue au paragraphe .02 de l'article 3;

ii) la période de probation du salarié à temps partiel qui travaille régulièrement moins de seize (16) heures par semaine est déterminée après entente entre l'Employeur et le Syndicat mais ne doit pas dépasser le double de celle prévue au paragraphe .02 de l'article 3.

4) i) le salarié à temps partiel qui travaille régulièrement seize (16) heures et plus par semaine acquiert les mêmes droits qu'un salarié régulier de la même façon qu'un salarié régulier;

ii) l'ancienneté du salarié à temps partiel qui travaille régulièrement moins de seize (16) heures par semaine est égale au nombre d'heures travaillées, y compris les heures de temps supplémentaire. Cette ancienneté est consignée sur une liste spéciale et les droits qui y sont rattachés s'appliquent entre lesdits salariés seulement.

1.02 L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical, l'activité qu'il y déploie ou ses déclarations en tant qu'officier ou membre, ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre ledit salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un salarié en vue de le dissocier d'une action syndicale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnait la présente convention collective ou le Code du Travail.

1.03 a) Un salarié qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui, dans les trois (3) mois suivants, revient dans l'unité de négociation, y retrouve l'ancienneté qu'il y possédait lors de son départ plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation. S'il revient dans l'unité au-delà de cette période, il retrouve l'ancienneté qu'il possédait au moment de son départ;

b) passé ce délai de trois (3) mois, un salarié qui a été appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation au Journal de Montréal devient, pour fins de candidature, un candidat de l'extérieur.

1.04 Les parties reconnaissent les définitions suivantes:

a) Salarié régulier: salarié embauché pour effectuer un travail à temps plein et qui a terminé sa période de probation;

b) Salarié surnuméraire: salarié embauché uniquement pour combler un poste laissé temporairement vacant par l'absence d'un salarié régulier due à un congé prévu à la présente convention à l'exception des jours fériés et des congés hebdomadaires;

c) Salarié à temps partiel: salarié dont la semaine de travail est inférieure à la semaine normale de travail;

d) Stagiaire: étudiant requis par son institution d'enseignement d'effectuer un stage dans sa discipline. Les modalités de son stage, dont la durée dudit stage, sa rémunération et ses conditions de stage sont déterminées après entente entre les parties. Le stagiaire ne doit toutefois en aucun cas accomplir du travail normalement fait par un salarié régulier. Les salariés ne sont pas tenus d'être accompagnés par un stagiaire;

e) Salarié temporaire: salarié embauché dans le cas de surplus de travail occasionnel uniquement dans la mesure où il n'en découle pas pour l'un ou l'autre des salariés réguliers aptes à accomplir ce travail une perte de temps supplémentaire. Ce salarié est régi par la convention collective de la même façon que le salarié surnuméraire.

1.05 Sous réserve des exceptions prévues dans la présente convention, les employés de l'Employeur non régis par la présente convention ne peuvent accomplir en tout ou en partie, le travail normalement fait par les salariés de l'unité de négociation.

1.05 (suite) Tout contrat entre l'Employeur et un tiers et/ou tout travail rémunéré ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement une partie ou la totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par l'accréditation est prohibé.

Cependant l'Employeur conserve le droit d'utiliser et de publier:

1) tout billet, commentaire ou éditorial fait par l'un ou l'autre des cadres patronaux;

2) a) la rubrique de chacun des collaborateurs spécialisés;

b) les gains de ces collaborateurs spécialisés autres que les employés réguliers ne doivent pas dépasser au cours d'une année de calendrier douze pour cent (12%) du total des salaires, primes et du temps supplémentaire versés aux salariés régis par la convention collective pendant cette même période;

la vérification des gains des collaborateurs aux fins du présent article peut se faire par le Syndicat à tous les mois au bureau du contrôleur de l'Employeur;

3) les textes et photographies transmis par l'une ou l'autre des publications quotidiennes francophones, actuelles ou futures de Quebecor sauf de celles de la région de Montréal;

4) les textes et photographies fournis par les agences de nouvelles suivantes: La Presse Canadienne, United Press International, Associated Press, France Presse, Reuter, Keystone, UPC, Dow Jones, Canadian Press, Canadian News Wire Service;

5) les textes, tableaux et graphiques fournis par les Syndicats de distribution renommés et par les maisons de sondage renommées comme C.R.O.P., Harris, Canadian Facts, Gallup, International Surveys, Telbec; le traitement de cette matière doit être effectué par les salariés de l'unité de négociation. Par "traitement" on entend "rewriting" des textes;

6) les communiqués de presse et les photographies émanant d'associations, de sociétés, de mouvements ou de partis politiques; le traitement de cette matière doit être effectué par les salariés de l'unité de négociation: par traitement on entend le "rewriting" des communiqués et le recadrage des photographies;

en aucun temps ces textes et photos ne peuvent servir à une couverture importante. Par couverture importante les parties comprennent plus de 2 feuillets et/ou plus de 2 photos;

7) les photographies d'un événement imprévisible dans les seuls cas où il était impossible pour un salarié de l'unité d'accréditation de les prendre; les photographies d'un événement prévisible dans les seuls cas où un photographe y ayant été assigné n'a pu s'y rendre ou n'a pu en rapporter les photographies; les photographies d'archives de toute source qui ne traitent pas de l'événement d'actualité comme tel.

1.05 (suite) Aux fins de la présente convention les parties entendent par billet, commentaire, éditorial, tout texte qui n'est pas constitué de nouvelle, de reportage, d'entrevue ou de critique. Cependant les auteurs de ces textes peuvent utiliser des informations tirées d'événements couverts par des salariés de l'unité de négociation ou agences de nouvelles ou tirées de toute nouvelle qui a fait l'objet d'une publication dans le journal ou ailleurs aux fins de leurs billet, commentaire éditorial, à condition que la portion de commentaires contenue dans ces textes soit supérieure à celle des nouvelles, reportages, entrevues ou critiques, sujets des textes utilisés qu'ils proviennent des salariés de l'unité de négociation, d'une agence de nouvelles ou de toute autre publication. Les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas s'il s'agit d'informations privilégiées ou obtenues par hasard ou d'une primeur (scoop).

1.06

a) L'Employeur se réserve également le droit de faire accomplir par ses cadres le travail de chef de pupitre uniquement dans des circonstances exceptionnelles où il devient impérieux, pour une fraction de journée de travail, en raison d'absence imprévue de l'un ou de plusieurs salariés ou de non disponibilité de tous les salariés aptes à accomplir cette tâche qu'une ou plusieurs personnes exclues de l'unité de négociation accomplissent ce travail.

b) Lorsqu'un ou plusieurs chefs de pupitre est ou sont en vacances et qu'aucun autre chef de pupitre n'accepte de les remplacer, ou n'est disponible, l'Employeur offre à un ou plusieurs salariés qualifiés la possibilité d'accomplir temporairement cette fonction.

Quand un salarié accomplit d'une façon continue la fonction de chef de pupitre durant plus d'une demi-journée, il reçoit pour tout le temps passé à accomplir cette fonction, le salaire de chef de pupitre.

1.07 L'Employeur se réserve le droit d'utiliser toute information transmise à un journaliste par un informateur; dans un tel cas, le traitement de la nouvelle doit être fait par un salarié de l'unité de négociation. Dans le cas d'une information privilégiée (scoop) l'Employeur donnera priorité aux salariés ayant obtenu l'information dans le choix du salarié qui assurera le traitement de ladite nouvelle dans la mesure où cette disposition ne contrevient pas à d'autres clauses de la présente convention.

1.08 Chaque fois que l'Employeur, dans l'application des dispositions qui précèdent, prive, sans droit, un ou plusieurs salariés d'une rémunération à laquelle il a ou ils ont droit, l'arbitre pourra, à la suite d'un grief, ordonner le paiement des sommes ainsi perdues et déterminer le ou les salariés qui y aura ou qui y auront droit.

1.09 Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pendant toute la durée de ladite convention.

1.10 L'Employeur s'engage à retenir sans frais sur la paie de tout salarié assujetti à la présente convention collective le montant de la cotisation syndicale pendant la durée de la présente convention. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisation syndicale qui surviennent au cours de la présente convention, conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat, pourvu que le Syndicat avise au préalable l'Employeur par écrit, deux (2) semaines à l'avance.

1.11 a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur à chaque remise de salaire, primes et cachets qui sont versés aux salariés.

b) Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante. Si la période pendant laquelle les cotisations n'ont pas été déduites excède quatre (4) semaines, la période et les modalités de remboursement seront déterminées après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié intéressé eu égard à l'importance des arrérages. A défaut d'entente,la période de remboursement sera le double de la période pendant laquelle les cotisations n'ont pas été déduites.

1.12 a) Le montant retenu à titre de cotisations syndicales est remis au trésorier général du Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent le moment où la retenue a été effectuée.

b) Au plus tard le 15ième jour de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat une liste comprenant le salaire brut (prime, cachet et surtemps inclus) et le salaire de base gagné pour la période de cotisation du mois précédent pour chacun des cotisants et des collaborateurs spécialisés.

1.13 L'Employeur installe un tableau d'affichage dans chacun des départements et il reconnaît le droit au Syndicat d'utiliser le tableau d'affichage pour y afficher des communications 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.

1.14 L'Employeur s'engage à fournir et entretenir sans frais et sur les lieux du travail, un local qui sera réservé à l'usage du Syndicat.

ARTICLE 2 DROITS DE L'EMPLOYEUR

2.01 Sous la seule réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective, l'Employeur a et conserve tous les droits lui permettant d'administrer, d'organiser, d'opérer, de diriger, de limiter ou de cesser les opérations de l'entreprise, d'orienter la politique du journal, de décider de son orientation idéologique, d'établir la politique d'information et de la faire respecter et d'établir les méthodes d'édition et de publication.

2.02 La présente convention a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur.

2.03 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de qui que ce soit en raison de son sexe, de sa race, de sa couleur, de sa langue, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi ou par cette convention, de ses liens familiaux, de ses convictions politiques, syndicales ou religieuses, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi. Les deux parties doivent s'opposer à toute discrimination de cet ordre.

2.04 Les parties conviennent que l'Employeur continuera pour la durée de la convention collective de convoquer à raison d'au moins une fois par trois (3) mois, des réunions de secteur et/ou de sous-secteur afin de discuter avec les salariés des problèmes inhérents à l'organisation et à la réalisation de leur travail quotidien. L'Employeur avise le Syndicat de la tenue de ces réunions et un (1) délégué du Syndicat pourra y assister à titre d'observateur.

2.05 Le temps consacré aux réunions de ces comités est compté dans la semaine régulière de travail.

ARTICLE 3 RECRUTEMENT DU PERSONNEL

3.01 L'Employeur embauche les personnes de son choix. Dès que l'embauche d'un salarié régi par la présente convention est fait, l'Employeur doit en informer le Syndicat par écrit en donnant le nom, l'adresse, la fonction, le secteur, les années d'expérience reconnues, la durée de la période de probation et la date de l'embauche du nouveau salarié. Dans le cas d'un salarié surnuméraire et d'un salarié temporaire, l'Employeur précise en outre la durée approximative de la période pour laquelle il est embauché. Dans le cas d'un salarié surnuméraire, l'Employeur précise en outre le nom du salarié régulier qu'il remplace.

3.02 a) Tout nouveau salarié doit subir une période de probation selon l'échelle suivante:

trois (3) ans et plus d'expérience: 1 mois
moins de trois (3) ans d'expérience: 3 mois

b) La durée de cette période de probation peut être modifiée après entente écrite entre l'Employeur, l'intéressé et le Syndicat.

c) Si une maladie, un accident, une mise à pied ou un congédiement survient pendant la période de probation d'un salarié, les jours travaillée avant l'interruption des services sont déduits de la période de probation. La présente disposition s'applique à l'intérieur d'une période de douze (12) mois et dans la même fonction.

d) Pendant la période de probation, sur demande du salarié, l'Employeur s'engage, une fois par mois, après avoir consulté le cadre syndiqué, s'il y a lieu et un représentant du Syndicat, à informer le salarié, en présence d'un représentant du Syndicat, de l'évaluation de sa période de probation. A défaut de demande du salarié, l'Employeur évaluera le travail de ce dernier au moins une fois vers le milieu de la période de probation en présence d'un représentant du Syndicat.

3.03 Le salarié en période de probation est régi par la présente convention collective sauf en ce qui a trait à la procédure de grief dans le cas de congédiement.

3.04 Lorsqu'un salarié à temps partiel ou surnuméraire pose sa candidature à un poste régulier, l'Employeur doit lui reconnaître le temps fait comme salarié à temps partiel ou surnuméraire aux fins du calcul de la durée de sa période de probation, uniquement lorsqu'il s'agit d'un poste semblable ou identique à celui qu'il occupait.

3.05 L'Employeur s'engage à ne pas faire subir aux salariés actuels ou nouveaux des tests psychométriques.

3.06 L'Employeur ne peut embaucher un salarié à temps partiel ou temporaire sans l'accord du Syndicat.

ARTICLE 4 MOUVEMENT DE PERSONNEL

4.01 Fonctions: Journaliste, caricaturiste, photographe, chef de pupitre, archiviste, photographe-technicien de chambre noire, statisticien.

Postes: Pour les fins d'application de la présente convention, est le titre donné à l'ensemble des tâches régulières confiées à un salarié.

Secteur: Spectacle, sport, information générale, photographie, l'Employeur décide de l'affectation de tous les salariés; cependant, il est soumis aux règles suivantes dans l'administration du régime d'affectation des salariés:

a) A l'intérieur de chacun des secteurs, l'Employeur affectera prioritairement certains salariés à la couverture de certains sous-secteurs de l'information:

1. Dans le secteur de l'information sportive, l'Employeur affectera prioritairement au moins un (1) salarié à chacun des sous-secteurs suivants:

. hockey professionnel;
. baseball professionnel;
. courses de chevaux;
. plein air, chasse et pêche;
. football professionnel;
. hockey amateur;
. sport motorisé;
. golf, tennis, ski.

2. Dans le secteur de l'information sportive, l'Employeur maintiendra pendant la durée de la présente convention collective au moins:

. huit (8) postes de polyvalents;
. cinq (5) postes de chefs de pupitre sous la réserve qu'un (1) de ces postes peut être confié à un adjoint à la discrétion de l'Employeur.

3. Dans le secteur de l'information générale, l'Employeur affectera au moins:

. cinq (5) postes de chef de pupitre sous la réserve qu'un de ces postes peut être confié à un adjoint à la discrétion de l'Employeur;
. trois (3) postes de salarié polyvalent;
. deux (2) reviseurs de textes;
. deux (2) salariés au sous-secteur des affaires politiques;
. onze (11) salariés au sous-secteur des affaires sociales et publiques dont au moins un à chacune des affectations prioritaires suivantes:

- économie-finance;
- consommation;
- page féminine;
- affaires municipales;

. quatre (4) salariés au sous-secteur des faits divers et affaires juridiciaires;

4.01 (suite)

4. Dans le secteur des spectacles et loisirs, l'Employeur affectera au moins:

. un (1) poste de chef de pupitre sous la réserve que ce poste peut être confié à un adjoint à la discrétion de l'Employeur;

. cinq (5) salariés réguliers.

5. Dans le secteur photographie, l'Employeur maintiendra un minimum de quatorze (14) photographes.

b) Chaque année, à un moment convenu entre les parties, si l'Employeur désire modifier une affectation prioritaire ou si un salarié désire modifier son affectation prioritaire, en cas de litige, un comité prioritaire composé de deux (2) représentants patronaux et de deux (2) représentants syndicaux, dont un chef de pupitre concerné, étudie la demande. Pour être valable, la décision de ce comité doit être majoritaire. Si le comité ne parvient pas à rendre une décision majoritaire dans les quinze (15) jours de la demande, la question est portée devant un arbitre qui devra rendre une décision en tenant compte de la compétence du ou des salariés concernés, de la pertinence de la demande et des besoins de l'Employeur.

c) L'affectation prioritaire d'un salarié à un sous-secteur particulier de l'un ou de l'autre des secteurs n'exclut pas le droit pour l'Employeur de changer son affectation pour des motifs impérieux ni son droit de l'affecter selon ses besoins à l'accomplissement d'un autre tâche.

d) Le salarié polyvalent, lorsqu'en service, pourra être utilisé dans un sous-secteur avant les salariés affectés à ce sous-secteur qui ne sont pas en service.

Lorsqu'il s'agit d'événements importants et prévisibles relevant d'un sous-secteur et requérant une connaissance antérieure particulière, un salarié de ce sous-secteur qui n'est pas en service et qui est disponible aura priorité sur le salarié polyvalent.

e) Dans le cas où un événement se produit dans un sous-secteur particulier de l'information et dans la mesure où l'Employeur décide de couvrir cet événement, l'Employeur, sous réserve des dispositions qui précèdent, doit suivre le processus suivant:

- si un salarié affecté à ce sous-secteur est en service à ce moment et s'il est disponible, l'Employeur doit l'assigner à cet événement;

- si aucun salarié affecté à ce sous-secteur n'est en service ni n'est disponible, l'Employeur peut y assigner le salarié de son choix;

4.01 (suite)

- quand le salarié affecté à un sous-secteur est au travail et non disponible et que le polyvalent est aussi au travail et non disponible, et si l'événement en est un que l'Employeur décide de couvrir, celui-ci doit rappeler au travail un salarié affecté à ce sous-secteur; les polyvalents qui ne sont pas en service ne sont utilisés que lorsque tous les salariés affectés à un sous-secteur et tous les polyvalents au travail ne sont pas disponibles.

4.02 Adjoint à la nouvelle générale ou au sport ou aux spectacles:

1) Il relève du directeur responsable du secteur;

2) il assiste le directeur responsable du secteur dans ses fonctions et le remplace en son absence;

3) il est chargé de la planification et de la supervision de son secteur;

4) il coordonne le travail des autres chefs de pupitre et des journalistes de son secteur;

5) il ne peut ni embaucher ni congédier un salarié;

6) il a la responsabilité,par délégation de pouvoir, de la fermeture du journal en l'absence du directeur;

7) il a toutes les prérogatives du chef de pupitre;

8) il participe à la définition de la politique d'information.

4.03 Chef de pupitre:

1) Sa tâche principale consiste à prendre les informations qui sont acheminées au pupitre et à en faire un journal conformément aux exigences de la politique d'information de l'Employeur et des techniques auxquelles il est soumis;

2) il a juridiction sur le travail rédactionnel des salariés. Il juge du style, de la façon de traiter la nouvelle, de la longueur des textes. Il fait les titres, corrige les copies, arrange les textes, choisit les photos et travaille en étroite collaboration avec la salle de composition. Il place l'information dans le journal selon l'importance qu'il juge à propos de donner à chaque nouvelle et ce, en conformité des directives du directeur de la rédaction ou de ses délégués et des dispositions de la présente convention;

3) il a la responsabilité de l'heure de tombée, de la bonne marche technique du journal et de la fermeture des pages à l'imprimerie;

4.03 (suite)

4) en cas d'absence du directeur de la rédaction, du directeur de l'information et de ses adjoints, ainsi que dans les cas imprévisibles et urgents tels que sinistre, accident, conférence-surprise, etc..., il assigne les salariés durant ses heures de travail.

5) dans l'application de l'alinéa précédent il peut autoriser l'accomplissement de travail en temps supplémentaire;

6) il peut enfin accomplir du travail de journaliste uniquement dans des circonstances exceptionnelles où il devient impérieux pour une fraction de journée de travail, en raison d'absence imprévue de l'un ou de plusieurs des salariés de son secteur ou de non disponibilité de tous les salariés de son secteur qui pourraient accomplir cette tâche;

7) il peut également rédiger des billets, analyses, synthèses ou éditoriaux.

4.04

Sauf si le besoin de main-d'oeuvre, tel que déterminé par l'Employeur, ne justifie plus le maintien d'un poste, sauf si l'Employeur ne peut trouver un candidat disponible, consentant et répondant aux exigences de l'affichage, celui-ci s'engage à combler tout poste devenu vacant par le départ du salarié qui l'occupait ou tout poste nouvellement créé dans les quarante-cinq (45) jours de la date où il devient vacant ou est créé, en conformité des dispositions du présent article.

En aucun cas l'alinéa précédent ne soustrait l'Employeur à son obligation d'affecter le nombre de salariés qu'il doit affecter à chacun des sous-secteurs nommés à l'alinéa a) du paragraphe .01 du présent article.

A défaut de se conformer aux dispositions du paragraphe précédent, l'arbitre doit ordonner à l'Employeur de verser rétroactivement au Syndicat un montant égal au salaire hebdomadaire de l'ancien salarié qui n'est pas remplacé dans le délai prescrit et de continuer à verser ledit salaire aussi longtemps qu'il ne se sera pas conformé aux dispositions sus-mentionnées.

4.05

Lorsqu'un poste est créé ou devient vacant, l'Employeur doit rédiger la formule d'affichage dans les vingt-cinq (25) jours. L'Employeur remet par la suite une copie de l'affichage au Syndicat cinq (5) jours avant que l'affichage ne soit effectué de façon à permettre aux représentants du Syndicat d'en discuter le contenu avec l'Employeur. L'Employeur doit afficher le poste vacant sur tous les tableaux d'affichage pendant huit (8) jours.

4.06

a) Les salariés régis par la présente convention peuvent poser leur candidature par écrit au signataire de la formule d'affichage dans les délais prévus au paragraphe .05 du présent article.

b) Un autre salarié mandaté spécifiquement par écrit à cet effet peut postuler au nom d'un salarié absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention à condition que la durée prévisible de l'absence à ce moment n'excède pas quarante (40) jours de calendrier.

Dans le cas d'une absence pour congé de maternité, la durée est celle prévue à l'article 8.13 a).

4.07 La formule d'affichage doit comprendre les éléments suivants:

a) la fonction, le secteur et le sous-secteur, s'il y a lieu;

b) la détermination, si l'Employeur le juge à propos, des conditions utiles et pertinentes et des aptitudes requises pour occuper le poste.

4.08 a) L'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les trois (3) jours de calendrier qui suivent la fin de l'affichage le nom des salariés qui ont posé leur candidature;

b) l'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la fin de l'affichage, le nom du candidat qui a été choisi;

c) si plus d'un candidat remplissent de façon similaire les conditions utiles et pertinentes et ont les aptitudes requises pour occuper le poste, l'Employeur porte son choix sur celui qui a le plus d'ancienneté;

d) si aucun salarié n'a posé sa candidature ou si aucun salarié candidat ne remplit les conditions utiles ou pertinentes ou n'a les aptitudes requises pour occuper le poste, l'Employeur peut embaucher un candidat de l'extérieur après en avoir avisé le Syndicat;

e) tout salarié dont la candidature a été rejetée, peut s'il le désire, obtenir une rencontre avec l'Employeur afin de discuter de l'évaluation qui a été faite de sa candidature. Si le salarié le désire, l'Employeur lui remet par écrit des suggestions sur la façon d'augmenter ses chances dans l'avenir;

f) le Syndicat ou un ou plusieurs des salariés dont la candidature n'a pas été retenue pourra ou pourront contester la décision de l'Employeur par voie de grief.

Dans ce dernier cas, advenant que le grief soit porté en arbitrage si l'Employeur ne réussit pas à démontrer à la satisfaction de l'arbitre que le candidat de l'intérieur ne rencontre pas les conditions requises, l'arbitre doit ordonner le renvoi de la personne de l'extérieur choisie et doit ordonner que le poste ouvert soit comblé par le candidat de l'intérieur à l'origine du grief. La période de probation du candidat de l'extérieur est alors prolongée jusqu'à la décision de l'arbitre. Si le candidat choisi par l'Employeur était un candidat de l'intérieur, sa période d'essai est prolongée jusqu'à la décision de l'arbitre et, si l'arbitre donne raison au plaignant, ce candidat est retourné à son ancien poste. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur;

g) lors de l'affichage d'un poste, le salarié régulier a toujours préséance sur le salarié à temps partiel; ce dernier a préséance sur le salarié surnuméraire et le salarié surnuméraire a préséance sur un candidat de l'extérieur.

4.09 La période d'essai d'un candidat choisi de l'intérieur à la suite de l'affichage est d'au moins un (1) mois et d'au plus trois (3) mois.

4.10 a) Sous réserve du paragraphe .09 du présent article, si, pendant la période d'essai, l'Employeur n'est pas satisfait du candidat choisi, il le convoque, lui fournit les motifs de sa décision et le retourne à son ancien poste, sans perte de ses droits. Si le salarié le désire, il peut se faire accompagner de son représentant syndical.

b) D'autre part, le candidat choisi peut retourner à son ancien poste à sa demande avant l'expiration de la période d'essai sans perte de ses droits.

4.11 Tout passage d'un salarié régi par la présente convention, d'un secteur à un autre ou d'une fonction à une autre, passage qui ne constitue pas une promotion, devra faire l'objet d'une entente préalable écrite entre le Syndicat, le salarié et l'Employeur.

Cependant, l'Employeur peut, sans l'accord du Syndicat et du salarié, rétrograder pour des raisons disciplinaires, un salarié du poste d'adjoint à chef de pupitre et de chef de pupitre à journaliste, mais, dans tous les cas, le salarié doit retourner dans le secteur qu'il occupait préalablement.

4.12 a) Le salarié nommé à un poste à l'extérieur de Montréal est soumis à une période d'essai de un (1) à trois (3) mois, après entente entre le salarié, l'Employeur et le Syndicat. Son déménagement et celui de sa famille n'a lieu qu'au terme de cette période d'essai, lorsque celle-ci est jugée concluante. Durant la période d'essai, le salarié et s'il le désire sa famille, seront logés aux frais de l'Employeur, selon les modalités à être discutées entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

b) Dans l'application de la présente clause, l'Employeur tient compte, le cas échéant, des exigences du calendrier scolaire de la famille.

4.13 Lorsque l'absence d'un reviseur de textes est d'une durée prévue de plus de deux (2) jours, l'Employeur s'engage à remplacer ce salarié.

4.14 L'Employeur s'engage à offrir dans les six (6) mois de la signature de la présente convention un programme de formation pour la fonction de chef de pupitre selon les modalités qui suivent:

a) L'Employeur détermine le contenu du programme de formation en consultation avec les chefs de pupitre.

b) Pendant la durée de cette convention, l'Employeur offrira le programme à au moins quatre (4) salariés du secteur des sports, à quatre (4) salariés du secteur de l'information générale et à deux (2) salariés du secteur spectacles et loisirs.

Pour les fins d'application de la présente clause, les photographes seront considérés comme faisant partie de l'un ou l'autre des secteurs énumérés ci-haut selon leurs affectations habituelles.

Par la suite, ce programme sera offert selon les besoins de chaque secteur.

c) L'opportunité de suivre ce programme est offerte aux salariés selon les dispositions des articles 4.05, 4.06, 4.07, 4.08 a), b), c), e) et f) premier paragraphe.

d) Le candidat choisi accepte que son horaire de travail soit modifié de façon à lui permettre de suivre le programme tout en tenant compte des impératifs de publication du journal et de la disponibilité des personnes ayant la responsabilité d'assurer l'accomplissement du programme. Le temps ainsi passé est considéré comme du temps travaillé. Pour les fins de remplacement du candidat, l'Employeur pourra avoir recours à des surnuméraires.

e) Nonobstant les dispositions de l'article 4.03 le chef de pupitre pourra être assigné à agir comme entraîneur des candidats choisis et ce, durant ses heures régulières de travail.

f) Pendant son stage de formation, le salarié ne peut remplacer le chef de pupitre mais il peut cependant être appelé à monter des pages et à assister autrement le chef de pupitre dans l'exécution de son travail.

g) Une fois que le candidat a terminé avec succès son entraînement, il doit accepter d'effectuer des remplacements à la fonction de chef de pupitre dans son secteur à moins qu'il soit absent du travail pour l''un ou l'autre des motifs prévus à cette convention. Ces remplacements sur une base obligatoire ne peuvent excéder un total de trente-six (36) jours ouvrables par année civile. Cette obligation ne peut excéder une période de deux (2) ans après la fin du programme de formation. Cependant, ces obligations peuvent être modifiées après entente avec le salarié.

h) Le stage doit être effectué selon un horaire régulier.

ARTICLE 5 — ANCIENNETE

5.01

a) On entend par ancienneté, la durée totale des services d'un salarié syndiqué.

b) Cette ancienneté se calcule à compter de la dernière date d'entrée chez l'Employeur. Dans le cas d'un salarié surnuméraire obtenant un poste régulier, les dispositions de l'article 1.01 c)-1 s'appliquent.

5.02 L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période de probation, mais elle est alors rétroactive au premier jour de l'emploi.

5.03 L'ancienneté est conservée et continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:

a) les vacances annuelles;

b) les jours fériés;

c) les congés spéciaux;

d) lors d'absences pour cause de maladie, d'accidents ou suite d'accidents pour une durée maximum de 36 mois;

e) les congés avec ou sans solde;

f) les suspensions;

g) l'emprisonnement pour raison professionnelle;

h) lors de mise à pied pour une période de moins de dix-huit (18) mois;

i) dans les cas d'absences autorisées;

j) les congés de maternité, paternité ou adoption;

k) lors d'absence pour cause d'accident de travail.

5.04 Le droit à l'ancienneté se perd de la façon suivante:

a) par le départ volontaire du salarié;

b) par le congédiement du salarié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord avec le Syndicat et l'Employeur;

c) par la mise à pied du salarié régulier pour une période de plus de dix-huit (18) mois;

d) par le défaut de se présenter au travail dans les 21 jours lorsque le salarié régulier mis à pied a été rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse connue sauf dans les cas de prolongement de ce délai pour des raisons valables.

5.05 Le fait de reconnaître à un nouveau salarié un certain nombre d'années d'expérience ne lui confère pas une ancienneté établie en fonction des dites années d'expérience. Il n'est tenu compte que de l'ancienneté réelle suivant les critères de détermination prévus au présent article.

5.06 Les parties conviennent que l'annexe A de la présente convention contitue, à la date de la signature de cette dernière, les listes officielles d'ancienneté des salariés. Ces listes d'ancienneté sont mises à jour tous les ans, en janvier, par l'Employeur et le Syndicat.

Une copie des listes d'ancienneté est alors remise au Syndicat et une autre est affichée au tableau prévu à cet effet. Un salarié peut, dans les trente jours qui en suivent l'affichage, demander de corriger des erreurs qui s'y trouvent.

5.07 Dans le cas où un ancien salarié est réembauché dans des fonctions identiques à celles qu'il occupait, l'Employeur ne peut lui reconnaître moins d'années d'expérience qu'il ne lui en était reconnues à son départ.

ARTICLE 6 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET MISE A PIED

6.01 Par la suite et à l'occasion d'une fusion, d'un intégration, de la venue d'une agence de nouvelle, de changements techniques ou technologiques, de transformations dans les structures ou dans les systèmes administratifs de l'Employeur ou l'installation d'appareils à composition directe ou simultanée, aucun salarié régulier présent au 1er janvier 1983:

1) ne peut subir de perte de salaire;

2) ne peut être rétrogradé avant la fin de la période d'adaptation convenue entre les deux parties;

3) ne peut être mis à pied;

4) ne peut voir modifier ses conditions de travail prévues dans la présente convention collective, sauf après entente préalable entre le salarié, l'Employeur et le Syndicat.

6.02 a) Pour les 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 des salariés.

b) Advenant que l'Employeur procède à des changements technologiques, il en avise le Syndicat cent vingt (120) jours à l'avance, mais jamais moins que quatre-vingt-dix (90) jours. Une liste du matériel acheté par l'Employeur est alors remise au syndicat. Les parties s'engagent à former dans les quinze (15) jours de l'avis mentionné plus haut, un comité conjoint d'implantation. Le Comité conjoint d'implantation est composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants patronaux. Le rôle de ce Comité sera:

1) d'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir ces changements quant aux emplois des 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.

L'entraînement sur les nouveaux appareils se fait pendant les heures de travail et aux frais de l'Employeur. Celui-ci paie aussi les dépenses que peut entraîner une telle formation si les cours se donnent à l'extérieur des locaux de l'Employeur.

6.03 Les parties reconnaissent que l'Employeur peut installer dans les locaux du Journal de Montréal des vidéo-terminaux ou autres appareils équivalents. Cette installation sera soumise aux conditions suivantes:

a) les appareils ne seront pas mis en opération tant que ne sera pas accompli les examens ophtalmologiques et/ou optométriques tel que stipulé à l'alinéa e) du paragraphe .03 du présent article;

b) aucun poste ni aucune fonction ne doit être aboli par suite de la mise en place de ces appareils. Dans le cas où un poste deviendrait inutile, il sera remplacé par un autre poste d'une fonction équivalente assujettie à la présente convention et l'Employeur se chargera du recyclage du salarié qui l'occupe;

c) aucun salarié ne sera muté ou mis à pied ou sujet à des mesures disciplinaires à cause de son incapacité à s'adapter au nouveau système, à condition que ce salarié ait de bonne foi tenté de le faire;

d) pour une période d'un an après qu'un salarié aura été intégré au nouveau système, il ne pourra faire l'objet de sanctions, de représailles ou note au dossier pour toute erreur commise, toute lenteur ou tout retard dans le travail relativement à l'utilisation du nouveau système pourvu que telle erreur, lenteur ou retard ne soit pas dû à la mauvaise foi;

e) l'Employeur s'engage, pour tout salarié qui sera appelé à travailler sur un vidéo-terminal dans l'exercice de ses fonctions, à lui faire passer un examen de la vue par un ophtalmologiste ou optométriste:

1) avant la mise en service du nouveau système;

2) six (6) mois après leur mise en opération;

3) par la suite à chaque année;

4) au besoin, tel que prescrit par le spécialiste.

Ces examens auront lieu durant les heures de travail au temps déterminé par l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour le salarié.

Le salarié devra fournir un consentement écrit pour que les résultats soient communiqués à l'Employeur et au Syndicat.

L'Employeur se réserve le droit de faire procéder à des contre-expertises dans les cas qu'il estimera nécessaires.

6.04 Dans le cas de fusion ou d'intégration du Journal de Montréal à tout autre médium d'information, les salariés réguliers ne seront pas intégrés à cet autre médium pour fins de publication du Journal de Montréal.

6.05 S'il doit y avoir une réduction de la main-d'oeuvre, la mise à pied s'opère suivant les règles ci-après énoncées:

a) les salariés surnuméraires, les salariés en période de probation, les salariés à temps partiel et les collaborateurs spécialisés sont mis à pied les premiers indépendamment de toute considération;

b) s'il doit y avoir d'autres mises à pied, l'Employeur doit procéder dans l'ordre inverse de l'ancienneté des salariés réguliers.

6.06 Le salarié régulier mis à pied dans une fonction peut choisir d'occuper tout emploi vacant dans une autre fonction de l'unité de négociation à la condition qu'il possède les aptitudes requises et qu'il remplisse les conditions utiles et pertinentes pour occuper le poste. Ce salarié n'a cependant pas préséance pour ce poste devant un candidat pour qui le poste devient une promotion.

6.07 a) L'Employeur s'engage à payer tout salarié régulier à plein temps mis à pied, une indemnité de trois (3) semaines de salaire par année d'ancienneté et une fraction additionnelle par année d'ancienneté avec un minimum de quatre (4) semaines et jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;

b) ladite indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordé; la première desdites allocations sera payable une semaine après le départ du salarié et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées;

c) si le salarié revient au service de l'Employeur avant le paiement desdites allocations, celles-ci cesseront immédiatement d'être payées.

6.08 Aucun salarié régulier à plein temps ne peut être mis à pied à moins d'avoir reçu un préavis écrit de deux (2) mois.

6.09 a) Lors du retour au travail des salariés réguliers, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers; copie de l'avis de rappel est transmise dans les trois (3) jours au Syndicat. Avant que l'Employeur n'engage un nouveau salarié, tous les salariés réguliers doivent être invités officiellement par courrier recommandé à leur dernière adresse connue à revenir au travail.

b) A la suite de ce rappel, si le salarié est mis à pied à nouveau, il reçoit le solde des allocations à son crédit. De plus, advenant cette nouvelle mise à pied, le salarié a droit à des allocations additionnelles correspondant à sa dernière période d'emploi régulier.

6.10 Au cours du processus de retour au travail, la procédure d'affichage est suspendue quant aux postes à combler, sauf s'il s'agit de promotion.

6.11 Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied de salariés réguliers présents au premier (1er) janvier 1983.

MESURES DISCIPLINAIRES

6.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires imposées à un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.13 a) Toute mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au salarié intéressé ainsi qu'au Syndicat dans les sept (7) jours de la commission de l'acte qui y a donné naissance ou dans les sept (7) jours de la connaissance acquise par l'Employeur de l'acte, avec mention de la ou des raison(s) qui la justifie, sous peine de nullité.

b) Une mesure disciplinaire n'est réputée connue du salarié et n'entre en vigueur qu'au moment de la réception d'un avis écrit par le salarié ou par le Syndicat.

6.14 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.

6.15 Lorsqu'un salarié est convoqué par l'Employeur pour des questions d'ordre disciplinaire, syndical ou autre de même nature, il doit toujours être accompagné d'un représentant du Syndicat.

6.16 Lorsqu'il quitte le service de l'Employeur, le salarié peut exiger que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que les 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 griefs et d'arbitrage.

SECURITE ET SANTE

6.17 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps dans ses locaux. A cette fin, l'Employeur crée un comité paritaire de sécurité-santé dont les recommandations deviennent exécutoires dans un délai de trente (30) jours sauf prolongation par le comité . A défaut de respecter ce délai, l'Employeur autorise le ou les salarié(s) impliqués à interrompre le travail dans le ou les secteur(s) concernés. Cependant, l'Employeur pourra faire exécuter le travail dans d'autres locaux répondant aux normes acceptées par le comité paritaire.

6.18 Le comité paritaire est composé de trois représentants patronaux et trois représentants syndicaux.

6.19 Toute impossibilité pour le comité paritaire d'en arriver à une entente sur une question de sécurité-santé sera tranchée par deux spécalistes du domaine concerné choisis par les membres du comité. Les frais de ces spécialistes et appareils utilisés sont payés par l'Employeur.

6.20 Tous les résultats, enquêtes effectués par le comité paritaire sont affichés dans les différents secteurs de l'entreprise.

6.21 Aucun salarié ne subit de perte de salaire, de bénéfices édictés en fonction de la convention collective, suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations du comité paritaire, des services d'inspection gouvernementaux ou de tout autre organisme, pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

6.22 SANTE VISUELLE ET ECRAN CATHODIQUE

Lorsqu'il y a nécessité pour un salarié de porter des lunettes ou des lentilles cornéennes pour travailler sur écran cathodique et lorsque cette nécessité a été clairement démontrée par l'ophtalmologiste et/ou l'optométriste choisi par le Comité paritaire sécurité et santé, l'Employeur s'engage à:

a) défrayer le coût pour l'achat de lunettes (lentilles et monture) pour un montant maximum de 125$ et, pour l'achat de lentilles cornéennes, pour un montant maximum de 200$;

b) payer le montant maximum pour les lentilles cornéennes seulement lorsque l'ophtalmologiste et/ou l'optométriste jugera indispensable le port de lentilles cornéennes pour les salariés travaillant sur écran cathodique;

c) payer 50% du montant total lorsqu'il s'agit de remplacer les lentilles des lunettes ou les lentilles cornéennes;

d) payer les frais pour une nouvelle monture une fois tous les quatre (4) ans pour un montant maximum de 100$.

D'autre part, si un salarié brise ou perd ses lunettes ou ses lentilles cornéennes, il les fera remplacer à ses frais.

L'Employeur se réserve le droit de demander une contre-expertise du diagnostique de l'ophtalmologiste et/ou de l'optométriste.

6.23 PAUSE-SANTE ET ECRAN CATHODIQUE

a) Tout salarié appelé à travailler sur écran cathodique de façon continue aura droit à une pause-santé de 10 minutes par bloc de travail de deux (2) heures consécutives. Toutefois, il est nécessaire que cette pause soit prise hors du lieu des écrans cathodiques.

b) Par travail continu, les parties s'entendent sur la définition suivante:

"tout travail effectué sur l'écran sans interruption et/ou tout travail obligeant le salarié à demeurer assis devant l'écran".

c) Le temps alloué pour les repas est considéré comme une pause prise hors du lieu des écrans cathodiques.

ARTICLE 7 — CLAUSES PROFESSIONNELLES

7.01 Les deux parties acceptent les définitions suivantes:

a) Liberté d'opinion et d'expression: le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontière, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme votée à l'automne 1948 par l'Assemblée générale des Nations-Unies);

b) Liberté de presse: la liberté de presse n'est pas un privilège exclusif à la presse mais procède du droit fondamental de toute personne d'avoir accès, totalement ou librement, aux faits relatifs à toutes questions le concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier les opinions des autres. Il est essentiel pour la protection de ces droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher la nouvelle, sans obstruction ou intervention de qui que ce soit et libre de publier les nouvelles et de les commenter (Association des Editeurs de Journaux Quotidiens du Canada).

Des alinéas a) et b) découlent les quatre principes suivants:

1) le droit du public à l'information;

2) la liberté d'opinion et d'expression;

3) le libre exercice de la profession de journaliste;

4) le libre exercice du droit de l'Editeur (Publisher).

7.02 Les parties reconnaissent la nécessité pour les salariés d'être indépendants sur le plan professionnel. Tout journaliste collectera les nouvelles, rendra compte des faits et, si son mandat le lui permet, les commentera dans le respect de la vérité.

7.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le travail des salariés doit être soumis aux règles suivantes:

a) L'information doit être conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public. Elle doit être exacte et complète, c'est-à-dire que non seulement elle doit être conforme aux faits, mais encore, elle doit comprendre autant que possible tous les éléments essentiels de ces faits. Elle doit être indépendante de la publicité. L'erreur commise de bonne foi n'entraîne aucune sanction.

b) Aucune modification ou coupure de nature à changer le sens de l'article et/ou la photographie ne peut être effectué à moins d'en avoir obtenu l'assentiment de l'auteur. Si l'Employeur juge qu'il doit effectuer une ou plusieurs coupure ou modification dans le texte et que l'auteur s'y refuse ou qu'il n'est pas disponible pour consultation, on devra omettre la signature.

c) Lorsqu'il s'agit d'analyses, de commentaires, de billets, de chroniques, d'opinions ou de grands reportages, le texte n'est pas publié et les copies sont retournées à leur auteur.

d) Les titres des articles et/ou photographies doivent être conformes aux informations publiées.

7.04

a) Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à former un comité consultatif d'information composé de trois (3) membres de la direction dont le directeur et de trois (3) membres de la salle de rédaction dont deux (2) chefs de pupitre, (1 secteur nouvelle, 1 secteur sports), un (1) salarié choisi par les salariés couverts par l'accréditation de la rédaction (journaliste ou photographe).

b) Le rôle de ce comité est de discuter de l'information publiée dans le Journal de Montréal, des lacunes à combler, des priorités à envisager au cours des semaines à venir ainsi que des projets spéciaux soumis par les journalistes et la direction. Il recherche aussi les moyens propres à améliorer la qualité de l'information publiée dans le journal et à augmenter le tirage du journal.

c) Le comité se réunit une (1) fois par mois et le temps consacré à cette réunion est compté dans la semaine normale de travail des salariés qui y participent.

d) A sa première réunion le comité établit ses règles de procédure.

e) Dans la semaine suivant la réunion, le comité émet un rapport écrit de ses activités. Le comité ne peut d'aucune façon se substituer à la procédure de grief.

f) En plus des réunions mensuelles, une (1) fois l'an, peu avant les vacances d'été, le comité aura une séance de travail consacré à l'évaluation de son fonctionnement et des résultats obtenus. Cette évaluation faitl'objet d'un rapport annuel qui est remis au Syndicat et à l'Employeur.

7.05

L'Employeur reconnaît la pleine juridiction du service de la rédaction sur le contenu des textes et/ou photographies jusque dans les colonnes du Journal. A cet effet, il reconnaît que les textes et/ou photographies des salariés doivent être respectés intégralement par l'atelier tout au long du processus de production jusqu'à la publication. Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également aux titres et aux maquettes. Aux fins de veiller à l'application des dispositions des deux alinéas précédents, l'Employeur assure au service de la rédaction le contrôle de l'édition, de l'information et l'autorisation de faire reprendre les textes et titres non conformes à ceux soumis, sous réserve des exigences imposées par l'heure de tombée et dans la mesure où les modifications sont de nature à changer le sens des textes et titres conformément au paragraphe .03 du présent article.

Les ateliers de production du Journal de Montréal ne relevant pas de l'autorité de la direction de la rédaction, l'énoncé des principes des alinéas précédents ne peuvent faire l'objet d'un grief à moins que l'Employeur ne soit directement responsable du non respect desdites dispositions.

7.06 Les journalistes et les photographes peuvent signer mais ne peuvent être tenus de signer leurs articles et leurs photos.

7.07 Les analyses, commentaires, chroniques, billets, photographies, opinions, critiques ou grands reportages écrits ou photographiques que l'Employeur puplie doivent être signés du nom de leur auteur. Le recours à une pseudonyme doit être préalablement approuvé par l'Employeur. Ces textes et/ou photographies doivent également être identifiés comme tel et distingués du reste de l'information par divers apprêts typographiques, comme cadres, blocs, caractères d'imprimerie différents, etc...

7.08 a) Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un journaliste ou un de ses textes (signés ou non), ou encore qui conteste des faits présentés dans un article doivent être portés à la connaissance du journaliste impliqué avant d'être publié, ou s'il est impossible de rejoindre le journaliste concerné et dans la mesure où il est urgent de publier le texte, du Syndicat;

b) l'alinéa précédent s'applique également aux caricaturistes et aux photographes.

7.09 Au moment de la publication d'un texte, d'une photo ou d'une illustration qui relève du paragraphe précédent, le salarié concerné a le droit de rectifier les faits; s'il est absent, il peut exercer son droit de réplique à son retour. S'il est dans l'impossibilité d'exercer son droit de réplique dans la semaine suivant l'attaque, ce droit est exercé conjointement par la direction de l'information et le Syndicat. On doit donner à sa réplique autant d'importance qu'à l'attaque. Si la réplique est jugée libelleuse ou diffamatoire, le salarié concerné est invité à la corriger; s'il refuse, elle n'est pas publiée.

7.10 Si un texte de demande de mise au point ou de rétractation ou si un texte de rétractation est adressé à l'Employeur pour publication, tel texte ne sera pas publié avant que le salarié intéressé ou mis en cause par tel texte n'ait été averti et n'ait eu l'occasion de fournir à l'Employeur les explications ou les renseignements qu'il croit devoir fournir. Si le salarié est absent et si son retour n'est pas prévu dans un délai raisonnable, l'Employeur n'est pas tenu d'attendre son retour; dans un tel cas, l'Employeur doit consulter le Syndicat.

7.11 Si, en conséquence de l'exercice normal de ses fonctions effectuées de bonne foi, un salarié est poursuivi en justice, l'Employeur assumera la défense de ce salarié et le tiendra indemne de tout jugement et de tout frais.

7.12 Dans le cas d'arrestation ou d'incarcération d'un salarié régi par la présente convention collective l'Employeur assume tous les frais occasionnés par la défense de ce salarié aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) le salarié doit avoir été arrêté ou incarcéré en raison d'informations ou de documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus en sa qualité de salarié dans l'exercice normal de ses fonctions;

b) dans toute procédure judiciaire couverte par la présente disposition, le salarié, s'il est empêché de travailler reçoit son plein salaire, allocations et bénéfices connexes, continue d'accumuler de l'ancienneté et d'une façon générale conserve ses droits; il en est de même si le salarié est incarcéré;

c) l'Employeur choisit en consultation avec le salarié l'avocat chargé de la défense du salarié, paie ses honoraires et lui donne ses directives quant aux procédures ou démarches à entreprendre ou à ne pas entreprendre;

à l'occasion de ses rencontres avec l'avocat choisi par l'Employeur, le salarié peut être accompagné du conseiller syndical ou de l'avocat de son choix. Le salarié assume les frais et honoraires de cette personne.

d) 1. l'Employeur ne peut obliger un salarié à dévoiler ou remettre à une autre personne que le Directeur de la rédaction ou son adjoint toute information, connaissance, note, dossier, document, film, photographie, ruban magnétique ou la source de ses informations;

2. à moins qu'il n'en soit requis par une ordonnance ou un jugement du tribunal, l'Employeur ne peut remettre le matériel ou divulguer les informations prévues au paragraphe 1 sans la permission écrite du salarié;

3. l'Employeur doit informer le salarié concerné et le Syndicat de toute démarche extérieure formelle faite pour obtenir le matériel ou la divulgation des informations prévues au paragraphe 1;

e) si un salarié est poursuivi ou s'il est condamné par un tribunal pour avoir refusé de dévoiler la source d'information obtenue dans l'exercice de ses fonctions, les dispositions de la présente s'appliquent;

f) si un salarié est condamné par un tribunal à payer une amende, le montant de cette amende est payé intégralement au salarié par l'Employeur;

g) les dispositions de la présente ne s'appliquent pas si l'arrestation, l'incarcération ou la condamnation d'un salarié à quelque peine que ce soit découle d'une activité qui est exercée sans relation avec l'accomplissement de ses fonctions ou contre le gré de l'Employeur.

7.13 Si le salarié préfère ne pas se prévaloir des dispositions des deux paragraphes précédents, il est libre de le faire et dans ce cas, il lui appartiendra de juger des moyens à prendre, de décider du choix de son avocat, d'en payer les frais et les honoraires et d'assumer les conclusions du jugement.

7.14 a) Aucun salarié n'est tenu de s'exposer à des risques disproportionnés en regard des exigences de sa profession;

b) si dans l'exercice de ses fonctions, un salarié s'expose à de tels risques et s'il est blessé, affecté ou subit des dommages à ses biens, l'Employeur assume les frais d'hôpitaux, de médecin et de prothèses, le transport ambulancier, le coût de réparation aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens et il continue de lui verser son salaire, son allocation et les bénéfices connexes. Cet alinéa doit être interprété comme concurrent aux dispositions applicables de la Loi des accidents du travail et du régime de prévoyance collective en vigueur entre les parties;

c) s'il perd la vie ou est handicapé d'une façon permanente au cours de l'accomplissement de ce travail, l'Employeur lui paie, à lui ou à ses héritiers légaux, selon le cas, advenant le refus des assureurs de le faire, des indemnités dont le montant ne sera pas inférieur à ce que le régime d'assurance-vie, maladie, accidents, en vigueur prévoit dans de pareilles circonstances;

d) dans les cas prévus aux alinéas b) et c) du présent paragraphe, le salarié ou le cas échéant ses héritiers légaux rembourseront à l'Employeur toutes les sommes reçues soit de la R.A.M.Q., de la C.S.S.T. ainsi que toute autre forme de compensation ou d'indemnité, que l'Employeur aura versées au salarié.

7.15 a) L'Employeur se réseve la propriété des textes ainsi que des photographies, caricatures et dessins exécutés pour le journal. Ces textes, photographies, caricatures et dessins ne peuvent être publiés ailleurs ni prêtés ni vendus par le salarié à qui que ce soit sans l'autorisation de l'Employeur;

b) les textes, photographies, caricatures et dessins d'un salarié ne peuvent être vendus ou cédés par l'Employeur pour fins de publication, ou d'utilisation commerciale, ni utilisés par des services d'édition de l'Employeur, sans entente avec le salarié;

c) l'alinéa précédent ne s'applique pas aux textes, photographies, caricatures et dessins publiés dans le Journal de Québec ou dans tout autre quotidien francophone publié par Quebecor à l'extérieur de Montréal;

d) 1. nonobstant ce qui précède lorsqu'un salarié décide de publier sous forme de recueil ses textes ou illustrations, l'Employeur ne peut s'y opposer sans raison valable. Cette disposition ne s'applique pas aux textes ou illustrations payés à cachet à moins d'entente contraire entre le salarié et l'Employeur;

2. nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut s'opposer sans raison valable à une demande de l'Employeur faite selon le paragraphe b);

e) les dispositions des alinéas précédents n'affectent en rien les ententes contractuelles avec la Presse Canadienne ou toute autre agence de nouvelles énumérées à l'alinéa 4 du paragraphe .05 de l'article 1 sauf si ladite agence est en situation de grève ou de lock-out.

7.16 a) Le journaliste ne doit jamais agir comme photographe et le photographe comme journaliste, de même le statisticien ne peut jamais être tenu d'agir comme journaliste et le journaliste comme statisticien, sauf après vingt-deux (22) heures pour faire la cueillette d'informations sous forme de sommaire afin d'accélérer l'heure de tombée, lorsque le journaliste est disponible.

b) Aucun salarié relié aux services de la publicité, à la clientèle ou de la promotion ne peut en aucun temps agir comme journaliste ou photographe; le journaliste et le photographe ne peuvent en aucun temps agir comme agent de publicité, de relations publiques ou de la promotion.

c) En aucun cas un salarié ne doit remplacer un cadre,totalement ou en partie, que ce soit pour une fraction de journée ou plus. Cet alinéa ne s'applique pas dans le cas des adjoints et des chefs de pupitres.

7.17 Les photographes ne sont pas responsables de la collecte d'information sauf quant au contenu de la photo et de son identification.

7.18 Aucun salarié ne doit rédiger un texte ayant trait à un spectacle ou à un événement artistique, littéraire, politique, sportif ou autre tendant à faire croire qu'il y a assisté ou en a été témoin, s'il n'y a pas assisté ou s'il n'en a pas été témoin.

Toute couverture via les médias électroniques doit faire l'objet d'une mention dans le texte que la couverture a été faite via un médium électronique sauf dans le cas où cette couverture est complémentaire au reportage d'un journaliste assigné à la couverture de l'événement sur place. Le crédit doit également être accordé aux agences de nouvelles.

Si l'Employeur a assigné le salarié à couvrir un événement via un médium électronique, il doit s'assurer que le texte comprend la mention prévue au paragraphe précédent sauf dans le cas où cette assignation aurait été faite dans le but de rencontrer l'heure de tombée pour la première édition du journal.

7.19 Les prix accordés au journal pour l'excellence sont remis aux auteurs des matières publiées.

7.20 L'Employeur peut à sa discrétion, publier des reportages publicitaires, des publi-reportages et des cahiers publicitaires pour les fins du présent article, les expressions de reportages publicitaires, publi-reportages et cahiers publicitaires désignent toute matière, toute page, tout ensemble de pages ou tout cahier dont la nature ou la position dans la mise en page servent d'abord des intérêts commerciaux ou particuliers, visent directement ou indirectement la promotion de quoi que ce soit pour des raisons étrangères à l'information pure et simple, sauf pour la promotion du contenu du journal lui-même.

7.21

a) Un salarié ne peut être tenu de rédiger des textes publicitaires ou de promotion pour le Journal de Montréal, sauf les bas de vignettes en-dehors des heures normales de bureau;

b) pendant leurs heures de travail, les salariés ne peuvent être tenus de rédiger des textes publicitaires ou de promotion ou de prendre ou développer des photos publicitaires ou de promotion, sauf dans les cas de promotion du Journal de Montréal, lorsqu'un photographe est disponible à proximité des lieux de l'assignation; dans un tel cas, le technicien du laboratoire peut être tenu de développer ces photos en accordant priorité à la salle de rédaction;

c) en-dehors de leurs heures de travail, les salariés ne peuvent être tenus de rédiger des textes publicitaires ou de promotion ou de prendre ou développer des photos publicitaires, ou de promotion;

d) tout salarié qui accepte de collaborer hors de ses heures de travail, à l'élaboration ou à la réalisation de reportages publicitaires, de publi-reportages ou de numéro spécial publicitaire, est rémunéré aux conditions établies entre lui et l'Employeur;

e) il ne peut être ordonné à un salarié soumis aux présentes, de contribuer de quelque façon que ce soit à l'élaboration, à la réalisation ou la mise en page d'un reportage publicitaire, d'un publi-reportage ou d'un numéro spécial publicitaire pendant ses heures de travail;

f) aucun reportage publicitaire, publi-reportage ou texte de promotion ne peut porter la signature d'un salarié régulier sous quelque forme que ce soit (nom, initiale, pseudonyme, etc.).

7.22 Par texte publicitaire ou commercial les parties entendent:

a) Tout texte ou légende qui est une propagande directe en faveur d'une marque de commerce;

b) tout texte ou légende qui a pour but de mousser la vente de marchandises d'un produit manufacturé, d'un service nettement identifié;

c) tout texte ou légende qui a trait à l'activité ordinaire ou quotidienne d'une entreprise commerciale, industrielle ou financière;

d) tout appel répété sous forme de texte, légende en faveur d'un événement sportif, récréatif, artistique, politique ou autre, qu'il s'agisse de particuliers, d'associations, de sociétés, de mouvements ou de parti politique peu importe qu'ils poursuivent des fins lucratives ou non;

e) les définitions qui précèdent sont assujetties aux exigences de l'information, sauf pour ce qui concerne la promotion du contenu du Journal lui-même.

7.23 a) L'Employeur s'engage à identifier dans chaque page d'un reportage publicitaire, d'un publi-reportage (sauf dans le cas d'un texte de promotion du Journal de Montréal) ou d'un texte de promotion du Journal de Montréal, au moyen de la mention "PUBLICITE" ou "TEXTE PUBLICITAIRE" lorsqu'il s'agit de publicité payée ou non payée. La mention qui s'applique sera imprimée en caractères gras d'au moins douze (12) points et entourée d'un cadre, le tout placé au-dessus du premier paragraphe de chaque article;

b) dans le cas d'un cahier publicitaire, l'Employeur s'engage à identifier ce cahier au moyen de la mention "cahier publicitaire" en caractère gras d'au moins trente (30) points et entourée d'un cahier dans la première page dudit cahier. Chaque autre page doit porter la mention "Publicité" imprimée en caractères gras d'au moins dix-huit (18) points, entourée d'un cadre, dégagée de la mise en page et placée dans le haut de la page;

c) dans le cas de promotion du Journal de Montréal et visant exclusivement le Journal de Montréal, la mention "promotion" pourra remplacer celle de "publicité", "texte publicitaire" ou "cahier publicitaire";

d) tous les textes publicitaires ou promotionnels devront être présentés de façon à se distinguer nettement du contenu rédactionnel du Journal, soit par un changement de caractère typographique ou autrement.

7.24 Les responsables de la publicité ne peuvent en aucun cas intervenir à la rédaction autrement que par la direction de la rédaction. Ils ne peuvent en aucun cas exiger que tels textes et/ou photographies issus de la rédaction soient placés dans telle ou telle page pour accompagner l'annonce.

7.25 a) L'Employeur refusera toute offre de voyage à caractère nettement conditionné par la publicité d'un produit, d'une entreprise, d'un organisme étatique ou d'un état;

b) si le caractère de publicité ou de propagande ne peut être clairement identifié, l'Employeur pourra accepter cette offre de voyage en libérant le salarié de toute contrainte publicitaire dans le ou les textes qu'il pourra être appelé à rédiger à son retour.

7.26 La première obligation professionnelle du journaliste et du photographe du Journal de Montréal est à l'égard du public par l'entremise de son journal. Toutefois, pour fins de rayonnement du Journal de Montréal ou de ses journalistes ou photographes, la collaboration à l'extérieur est permise aux conditions suivantes:

a) qu'elle soit faite en-dehors des heures de travail;

b) qu'elle exclue la collaboration à tout quotidien du Québec, de même qu'au Droit d'Ottawa et aux journaux hebdomadaires non spécialisés (les publications ne donnant pas d'information et ayant un caractère culturel ou professionnel ou scientifique ou technique ou syndical ou sportif ne sont pas comprises dans cette catégorie);

c) qu'elle exclue les informations d'actualité (nouvelles); dans le cas de la radio et de la télévision un salarié ne peut donner de nouvelle avant qu'elle ne soit d'abord publiée dans le Journal de Montréal;

d) que les chroniques, analyses, documentaires, commentaires, éditoriaux et autres écrits semblables portant sur des sujets reliés à la spécialité ou aux fonctions habituelles du salarié ainsi que les photos, caricatures et autres illustrations soient d'abord offertes à l'Employeur;cependant s'il n'y a pas entente quant aux conditions monétaires ou si l'Employeur refuse tel texte ou illustration, sa décision sera considérée comme relevant de son entière discrétion, de la même façon que s'il s'agissait d'un travail offert par un pigiste, et l'auteur ne pourra faire mention ailleurs de la décision de l'Employeur;

e) qu'elle ne soit pas effectuée dans des conditions susceptibles de placer le salarié dans une situation de conflit d'intérêts.

7.27 Si l'Employeur décide sur une base régulière d'éditer ou de publier ou d'encarter dans les pages du Journal de Montréal, des cahiers spéciaux d'information ou des suppléments d'information, les conditions de la présente convention s'appliquent à un tel cahier ou supplément, sous réserve que l'Employeur peut avoir recours à toute forme de collaboration extérieure (spécialisée ou non) exclusivement pour tel cahier ou supplément. Toutefois, les gains de ces collaborateurs sont comptés dans le total prévu au paragraphe b) de l'article 1.05 (2).

7.28 Les parties s'engagent à ne pas publier de textes, photos ou autres illustrations manifestement discriminatoires, racistes ou sexistes.

Si de tels textes, photos ou illustrations sont publiés, l'Employeur s'engage à publier toute lettre ou résumé de lettre valable concernant ceux-ci.

7.29 Un salarié n'est pas tenu d'effectuer du travail remplaçant le travail normalement effectué par un salarié d'une entreprise de Quebecor en grève ou en lock-out.

7.30 Aucun salarié ne peut être tenu de franchir une ligne de piquetage s'il s'agit de couvrir un événement à caractère exclusivement promotionnel pour l'entreprise en conflit; le présent paragraphe ne doit pas être interprété comme annulant les dispositions du paragraphe .14 de l'article 7.

7.31 a) L'Employeur s'engage à fournir aux salariés l'équipement, le matériel et le personnel nécessaires à l'accomplissement de leur travail sauf en ce qui concerne les photographes surnuméraires ou les salariés effectuant du remplacement au poste de photographe pour lesquels les dispositions de l'article 10.09 a) s'appliquent;

b) l'Employeur s'engage à fournir un vestiaire adéquat à tous les salariés.

7.32 a) Chaque salarié doit obéir à son supérieur immédiat ou à son remplaçant ou délégué en conformité de la ligne hiérarchique établie par la direction.

b) L'Employeur s'engage à informer le Syndicat de la structure supérieure de la salle de rédaction, à établir clairement la ligne hiérarchique et à donner avis écrit au syndicat de toute modification de cette structure dès son entrée en vigueur.

7.33 a) 1. Tout travail provenant des salariés assujettis à la présente convention collective sera placé dans une banque de mémoire électronique autonome à laquelle n'auront accès que les salariés, la direction du Journal de Montréal et le Syndicat.

2. Dans le cas des autres quotidiens francophones de Quebecor, à l'exclusion de ceux de la région de Montréal, ils n'y auront accès qu'avec l'autorisation préalable du chef de pupitre du secteur en accord avec les directives du directeur de la rédaction ou du directeur du secteur.

b) Sous réserve des dispositions de la convention collective, le Syndicat a juridiction sur l'entrée des données dans les terminaux dans la mesure où ces entrées relèvent du travail normalement fait par les salariés.

L'Employeur ne permettra pas ou ne demandera pas qu'un salarié dicte ou expédie par téléphone ou autrement son texte directement à l'atelier de composition.

c) Le Syndicat a accès en tout temps, pour fins de vérification, au contenu de la banque de mémoire. L'Employeur fournit sur demande à chacun de ses salariés une copie lisible de toute opération qu'il a effectuée et qui entre en mémoire pour fins d'utilisation par le Journal. Ces données entrées en mémoire seront conservées jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

d) Tous les textes entrés en mémoire devront recevoir l'approbation finale du chef de pupitre ou du directeur du secteur avant d'être transmis à l'atelier de composition.

e) Aucun texte ou travail ne pourra être rappelé sur un vidéo-terminal d'un autre secteur sans l'accord du chef de pupitre ou du responsable de secteur à l'intérieur duquel a été traité ou rédigé le texte ou les données, exception faite du rappel d'un texte prêt pour publication.

f) Aucun texte ou travail ne pourra être manipulé par qui que ce soit avant que l'auteur n'ait complété l'opération en cours.

7.34 Dans le cas où l'Employeur publie un texte ou une photo en vertu des dispositions des paragraphes 6 et 7 de l'article 1.05, il doit s'assurer que ces textes ou ces photos ne sont pas signés du non ou du pseudonyme de leurs auteurs. Les photos d'archives devront être identifiées comme telles.

ARTICLE 8 — CONGES AVEC OU SANS SOLDE, CONGES SYNDICAUX

8.01 L'Employeur accorde des congés avec ou sans solde aux officiers du Syndicat et à ceux de ses membres qui sont désignés pour le représenter auprès des diverses instances du mouvement syndical et pour tout travail syndical.

Ces congés sont régis par les règles suivantes:

a) il ne peut y avoir plus de neuf (9) salariés simultanément libérés (journalistes et employés de bureau);

b) le nombre total de jours de congés avec solde pour les unités de négociation (journalistes et employés de bureau) est de cent (100) jours de calendrier par année de calendrier;

c) toute libération d'un ou de plusieurs salariés doit être demandée au moins sept (7) jours à l'avance, à moins de circonstances qui rendent impossible un tel avis; dans un tel cas, la libération doit être demandée le plus tôt possible, mais ne peut être refusée;

d) l'Employeur peut refuser de libérer simultanément plus de deux (2) salariés attachés à un même secteur (information générale, information sportive, photographie, comptabilité, pulicité, petites annonces, commis à la rédaction) ou plus d'un salarié dans une même fonction si le nombre de salariés affectés à cette fonction est inférieur à cinq (5).

8.02 Le Président du Syndicat ou son représentant autorisé par le Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement régulier afin de rencontrer les représentants de l'Employeur au sujet de l'application de la présente convention. Le Président ou son représentant autorisé par le Syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement régulier au cours de la journée où il en fait la demande pendant une période n'excédant pas une (1) heure, après discussion avec l'Employeur, pour rencontrer un membre du Syndicat au sujet de l'application de la présente convention ou pour faire enquête sur un grief. Les mêmes conditions s'appliquent à un salarié concerné par un grief.

8.03 L'Employeur libère, sans perte de la rémunération normale, les salariés représentant le Syndicat particulièrement dans les cas suivants:

a) rencontres pour la préparation de l'avant-projet et du projet de convention collective: neuf (9) salariés (journalistes et employés de bureau), cinq (5) jours chacun;

b) rencontres de négociations, conciliations, études et préparation des contre-propositions; six (6) salariés journalistes et employés de bureau;

c) rencontres entre l'Employeur et le comité exécutif du Syndicat ou ses représentants autorisés;

8.03 (suite)

d) l'Employeur libère également, sans perte de la rémunération normale, les salariés représentant le Syndicat lors de la rencontre mensuelle du comité exécutif après avoir avisé l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance;

e) réunions entre Quebecor inc. et le gestionnaire de la caisse de retraite: les deux (2) observateurs désignés par le Syndicat;

f) après de telles rencontres, le salarié qui, à la demande de l'Employeur, effectue ou termine, en dehors de ses heures normales de travail, un travail relevant de sa fonction a droit à du temps supplémentaire pour l'exécution de ce travail.

8.04

a) Un salarié, sans perte de sa rémunération normale et sur autorisation de l'Employeur, peut s'absenter de son travail pour une durée maximum d'une (1) heure en excédant de sa période de repas, s'il y a lieu, pour participer à une assemblée du Syndicat; au-delà de cette période, le salarié devra compenser cette absence par une période de temps supplémentaire non rémunérée;

b) l'Employeur permet aux dirigeants, délégués et membres du Syndicat de tenir des réunions syndicales sur les lieux du travail, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur.

8.05

L'Employeur reconnaît le droit à un (1) représentant du Syndicat de rencontrer un nouveau salarié, dès sa première journée de travail, pour une durée maximum de deux (2) heures durant les heures de travail, pour lui fournir toute information ou document que le Syndicat juge utile et pertinent.

8.06

Congés spéciaux

L'Employeur s'engage à accorder, sur demande à cet effet, un congé avec solde remboursé 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 son salaire à chaque semaine de paie;

b) le cas échéant, l'Employeur prélève du chèque de paie 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;

3) la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des Rentes du Québec;

4) la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'Assurance-maladie du Québec;

5) la cotisation versée par l'Employeur à la Commission de l'Assurance-Chômage;

6) les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective.

8.07 Congés spéciaux

L'Employeur s'engage à accorder, sur demande préalable de sept (7) jours un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire, pour la durée de la période électorale, de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.

8.08 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui est élu à un poste de député provincial ou fédéral pour la durée de son mandat.

8.09 a) L'Employeur s'engage à afficher toute offre de bourse de perfectionnement et de stage pour les salariés;

b) l'Employeur accorde un congé sans solde, avec solde ou avec solde partielle,à son choix,à un salarié titulaire d'une bourse ou d'un stage de perfectionnement pour la durée de telle bourse ou stage;

c) l'Employeur s'engage à accorder un congé avec solde d'au plus un (1) an à tout salarié régulier s'il accepte de poursuivre des études à l'étranger ou au pays, selon les besoins dudit Employeur et tels que déterminés par celui-ci;

d) l'Employeur s'engage à accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an à tout salarié désireux de poursuivre ses études à l'étranger ou au pays;

e) l'Employeur rembourse à tout salarié régulier qui en formule la demande, la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude 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; la seconde moitié lui est remboursée s'il complète son cours avec succès;

f) si un salarié consent à suivre un cours d'étude requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et toutes dépenses relatives au cours incluant le transport sont complètement payés par ce dernier; si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et le salarié n'est 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;

g) 1. l'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons valables;

2. l'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande après cinq (5) ans de service un congé sans solde pour ressourcement d'au plus six (6) mois, aux conditions suivantes, le tout sous réserve des besoins du service;

i) la demande doit être faite au moins un (1) mois avant son départ;

ii) pas plus de quatre (4) congés ne seront accordés en même temps à pas plus de deux (2) salariés par secteur sauf le secteur des spectacles où le nombre est de un (1);

iii) un tel congé ne pourra être renouvelé avant cinq (5) ans après son expiration;

iv) ce congé ne peut être utilisé pour travailler pour un employeur concurrent;

v) si plus d'un salarié demande le congé, la règle de l'ancienneté prévaut en accordant toutefois une priorité au salarié ayant bénéficié le moins souvent d'un tel congé;

h) les congés prévus à la présente clause sont renouvelables;

i) toute demande de congé prévue à l'article 8.09, à l'exception du paragraphe g) 2), doit être précédée d'un avis d'au moins une (1) semaine.

A l'exception du congé prévu au paragraphe g) 2), l'Employeur peut refuser que plus d'un (1) salarié bénéficie simultanément de ces congés si le secteur dans lequel il travaille ou la fonction qu'il occupe comporte cinq (5) salariés ou moins; l'Employeur peut refuser que plus de deux (2) salariés bénéficient simultanément de ces congés si le secteur dans lequel ils travaillent ou la fonction qu'ils occupent comprend plus de cinq (5) salariés; nonobstant ce qui précède l'Employeur peut refuser que plus de dix (10) salariés (journalistes et employés de bureau) bénéficient simultanément de ces congés.

8.10

a) Lorsqu'il revient au service de l'Employeur, le salarié touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulé s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé;

b) dans les cas de congés avec ou sans solde de un (1) an ou moins,le salarié, à son retour, retrouve le poste et l'affectation,s'il y a lieu, qu'il occupait au moment de son départ, à moins d'entente contraire entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné.

Dans les cas de congés avec ou sans solde de plus de un (1) an, les modalités de retour doivent faire l'objet d'une entente avant le départ ou au retour du salarié intéressé entre l'Employeur, le Syndiat et le salarié;

c) à la demande d'un salarié en congé sans solde, l'Employeur maintien sa participation au régime de prévoyance collective (assurance et régime de rentes) à condition que ledit salarié paie sa part et rembourse celle de l'Employeur à son retour, dans la mesure où l'Employeur dispose de garanties suffisantes pour couvrir un tel engagement;

d) pendant une absence sans solde en vertu de cet article, le salarié n'a droit à aucune rémunération ou autres bénéfices monétaires. De plus, la période de vacances à laquelle le salarié a droit durant l'année où les années de son absence est réduite proportionnellement.

8.11

a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel;

b) tout salarié appelé à témoigner en dehors de ses heures de travail devant tout tribunal ou commission d'enquête sur un sujet découlant de l'exercice normal de ses fonctions sera rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable.

<u>Congés familiaux</u>

8.12

Tout salarié bénéficie, sans perte de traitement régulier, des congés familiaux suivants:

a) lors du décès du conjoint, du conjoint de droit coutumier ou d'un enfant: huit (8) jours de calendrier consécutifs;

l'existence d'un conjoint légal ou de droit coutumier exclue tout autre conjoint;

b) lors du décès du père ou de la mère: sept (7) jours de calendrier consécutifs;

c) lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours de calendrier consécutifs;

d) lors du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru: un (1) jour de calendrier;

8.12 (suite)

e) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: quatre (4) jours de calendrier à être pris au choix du salarié dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la date de la naissance ou de l'adoption;

f) à l'occasion du mariage du salarié: quatorze (14) jours de calendrier consécutifs;

g) lors du mariage d'un enfant: deux (2) jours de calendrier consécutifs;

h) dans le cas où la conjointe ou la conjointe de droit coutumier d'un salarié accouche d'un enfant mort-né, subit un avortement thérapeutique ou une fausse-couche: deux (2) jours de calendrier consécutifs;

i) lors d'un divorce: deux (2) jours de calendrier consécutifs;

j) la salariée qui subit un avortement spontané ou thérapeutique a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée de: sept (7) jours de calendrier consécutifs.

A l'exception du paragraphe e), les jours de calendrier ci-haut mentionnés doivent être pris de façon concommitante aux journées où se situe l'événement qui justifie l'absence du salarié sans perte de salaire régulier à moins de circonstances spéciales qui en nécessitent le déplacement à une autre période selon l'entente entre le salarié et l'Employeur.

8.13 <u>Congés maternité</u>

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 une période de quatre (4) semaines supplémentaires à compter de la date de l'accouchement;

8.13 (suite)

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 o) 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) pendant son congé de maternité, la salariée qui a complété neuf (9) mois au service de l'Employeur à la date prévue de l'accouchement, a droit, sous réserve des conditions prévues à l'alinéa h) qui suit, aux prestations suivantes:

1. 95% de son salaire régulier pendant les deux (2) premières semaines;

2. la différence entre les prestations qu'elle touche de l'assurance-chômage (incluant toute autre rémunération) et 95% de son salaire régulier et ce, pendant les quinze (15) semaines suivantes;

3. 95% de son salaire régulier pendant les troit (3) semaines suivantes;

h) pour avoir droit à ces prestations, la salariée doit avoir:

1. fait une demande de prestations d'assurance-chômage auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada;

2. être déclarée admissible à telles prestations par la C.E.I.C.;

3. remis à l'Employeur un document attestant cette admissibilité;

en outre, au cours de ce congé de vingt (20) semaines, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite et au régime de prévoyance collective;

i) l'Employeur doit faire enregistrer le régime de prestation supplémentaire en cas de maternité à la C.E.I.C.;

j) ces prestations peuvent être versées au choix de la salariée, soit hebdomadairement pendant la durée de son congé de maternité initial (maximum 20 semaines) prévu à l'article 8.13a), soit un seul montant payable à la fin dudit congé. Dans l'un et l'autre cas, ces prestations ne sont acquises à la salariée qu'au moment de son retour au travail, soit à l'expiration du congé de maternité initial ou de sa prolongation selon l'article 8.13 o);

k) l'Employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le foetus, 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;

l) la salariée enceinte peur subir les examens médicaux sans perte de salaire;

m) 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;

n) à son retour, la salariée retrouve le poste de l'affectation qu'elle occupait au moment de son départ;

o) 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. Les dispositions de l'article 8.10 s'appliquent à un tel congé.

8.14 VACANCES

Les salariés ont droit à une période de congé annuel, telle que ci-après déterminée:

a) les salariés qui ne sont pas au service de l'Employeur depuis un (1) an, ont droit à une journée et demie (1½) de vacance pour chaque mois entier passé au service de l'Employeur jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines;

8.14 (suite)

b) après un (1) an de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de quatre (4) semaines;

c) les salariés ont droit à une cinquième (5e) semaine de vacances après cinq (5) ans de services;

d) les salariés ont droit à une sixième (6e) semaine de vacances après douze (12) ans de service;

e) tout salarié peut prendre consécutivement ses semaines de vacances;

f) la paie de vacances sera la paie régulière majorée de 50%.

8.15 Le premier (1er) mai est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit et qui doivent être pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

8.16 La date du congé annuel de chaque salarié est déterminée après entente entre ce dernier et son supérieur immédiat. Dans la détermination de la date de vacances annuelles de chaque salarié, la priorité est accordée au salarié qui compte le plus d'ancienneté; on procède ainsi en allant des salariés les plus anciens jusqu'au dernier qui est entré au service de l'Employeur. Le principe de l'ancienneté n'empêche pas la conclusion d'entente personnelle entre les salariés dans la mesure où de telles ententes n'entravent pas la bonne marche de la production.

8.17 Au cas de départ volontaire, de congédiement, de retraite ou de décès d'un salarié, ses crédits de vacances accumulées lui sont payés en entier à lui ou à sa succession.

8.18

a) Lorsqu'un salarié projette un voyage dont la durée peut excéder la période de vacances régulières, ou une absence prolongée motivée, l'un et l'autre devant être jugés acceptables par l'Employeur compte tenu des besoins du service, ledit salarié peut accumuler ses vacances d'année en année jusqu'à un maximum de douze (12) semaines, mais il est alors tenu des les prendre à la date fixée à moins d'entente contraire;

b) Le salarié malade ou blessé immédiatement avant ses vacances peut les reporter en tout ou en partie. Cette disposition s'applique également si le salarié est hospitalisé ou souffre d'incapacité qui l'aurait empêché de travailler durant son congé annuel à la condition qu'il avise l'Employeur dès le début de sa maladie ou dès son accident; le reste de son congé annuel est alors reporté à une date déterminée après entente entre le salarié et l'Employeur.

8.19 Avant le premier (1er) avril de chaque année, tous les salariés régis par la présente convention font savoir à la direction s'ils désirent prendre une partie ou la totalité de leur congé annuel durant la période des vacances estivales et à quel moment précis ils désirent le prendre. La liste définitive des congés de chaque salarié doit être affichée au plus tard le quinze (15) avril.

FÊTES

8.20 Pour tous les salariés, les jours suivants sont considérés comme congés statutaires chômés:

a) Jour de l'An;

b) Fête de Pâques;

c) Fête de Dollard des Ormeaux;

d) Saint-Jean Baptiste;

e) Fête du Canada;

f) Fête du Travail;

g) Fête de l'Action de Grâces;

h) Veille de Noël;

i) Noël;

j) Veille du Jour de l'An;

k) Quatre (4) congés mobiles pris après entente entre l'intéressé et son supérieur immédiat;

les salariés réguliers ayant moins d'un (1) an d'ancienneté ont droit durant l'année civile de leur embauche, à un nombre de congés mobiles calculé au prorata du nombre de mois à compléter avant la fin de ladite année civile.

8.21 Ces congés statutaires sont des jours chômés et payés et ne remplacent pas les congés hebdomadaires. Lorsque l'un de ces congés survient un jour non ouvrable, l'Employeur peut le reporter à une autre date pour la totalité ou pour un groupe de salariés. Si l'un de ces congés survient lors d'un jour non ouvrable pour un salarié, celui-ci peut être remboursé en temps ou en argent, à son choix; si le salarié choisit d'être remboursé en temps le moment où ce congé est pris doit être déterminé après entente avec l'Employeur. A défaut d'entente dans les trente (30) jours suivant l'occurrence de ce congé, celui-ci est alors payé en argent.

8.22 Pour bénéficier des congés statutaires chômés, le salarié doit exécuter son travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou par la présente convention ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

8.23 Tout travail exécuté par un salarié pendant la période de travail où il aurait dû bénéficier d'un congé selon les dispositions du paragraphe .20 du présent article est payé à taux de temps double pour le temps travaillé pendant la susdite période, en plus de la paie pour la fête avec une garantie d'un minimum de quatre (4) heures. La garantie est d'un minimum de huit (8) heures dans les cas d'urgence ou dans les cas où les circonstances échappent au contrôle de l'Employeur conformément aux dispositions de l'alinéa c) du paragraphe .07 de l'article 9.

8.24

a) L'Employeur s'engage à maintenir, pendant la durée de la présente convention, le régime de d'assurance collective de Quebecor inc. modifié à compter du 1er juin 1983, conformément aux dispositions de la lettre d'entente numéro "18" annexée à la présente convention;

b) pendant la période de carence, l'Employeur verse au salarié son salaire régulier.

8.25 A compter du 1er janvier 1984, l'Employeur s'engage à mettre en vigueur et à maintenir pendant la durée de la présente convention un régime de rentes conformément aux dispositions de la lettre d'entente numéro "19" annexée à la présente convention.

8.26

a) L'Employeur s'engage à avancer au salarié, sur présentation d'un certificat médical approprié, l'équivalent des montants prévus au régime d'assurance-salaire;

b) pour recevoir l'avance prévue au paragraphe a) de cette entente, le jeudi d'une semaine, le salarié doit fournir au service de la comptabilité le certificat médical approprié, au plus tard le mardi matin 9 heures de la même semaine;

c) la portion du montant d'assurance-salaire payable par la compagnie d'assurance, selon le cas, en vertu du régime d'assurance collective et incluse dans l'avance mentionnée plus haut, est traitée en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis l'Employeur et ce salarié doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance;

d) l'Employeur fera cette avance pour une période maximum de seize (16) semaines ou de vingt-six (26) semaines, selon le cas, ou jusqu'à ce que la compagnie d'assurance mette fin aux paiements;

e) si la compagnie d'assurance refusait de payer le salarié pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur au salarié deviendront dues et exigibles, sans attendre la révision ou réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief;

f) 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.

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

9.01 La semaine régulière de travail sera de quatre (4) jours de huit (8) heures. Dans l'application de ce principe, un salarié peut être appelé à travailler plus ou moins que quatre (4) jours par semaine de calendrier, tel qu'illustré dans le projet d'horaire de travail en annexe à la présente convention.

9.02 Il est loisible à l'Employeur de convenir avec un salarié d'un régime différent d'heures de travai; en un tel cas, une telle entente avant d'entrer en vigueur doit être ratifiée par le Syndicat, selon les dispositions du paragraphe .21 de l'article 11.

9.03 L'horaire de travail est établi par le directeur de l'information, par le directeur de secteur ou par ses adjoints; il doit être affiché au plus tard une (1) semaine avant son entrée en vigueur; toute modification à l'horaire après son entrée en vigueur est interdite sans l'accord du Syndicat.

9.04 Dans la confection de l'horaire, l'Employeur tient compte des horaires académiques des salariés aux études, sauf pour des raisons valables.

9.05

a) L'Employeur est tenu de fournir aux salariés un local sur les lieux de travail, strictement réservé pour les repas et les collations. L'Employeur s'engage aussi à équiper les cuisines de la salle de rédaction et des bureau de poêles et de réfrigérateurs en bon état de fonctionnement, de voir à leur entretien et de toujours faire en sorte que les salariés puissent en disposer;

b) le salarié a droit à une période de repas d'une demi-heure (½) à l'intérieur de sa journée normale de travail;

c) chaque salarié pourra jouir d'une période d'une demi-heure pour un repas sans perte de salaire à l'intérieur d'une période de quatre (4) heures et plus de temps supplémentaire qui suit ou précède immédiatement les heures régulières de travail;

d) tout salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire en cas d'urgence, d'ordre médical ou personnel vérifiable;

e) sauf dans les cas prévus au paragraphe .02 du présent article, tout salarié a droit à vingt-quatre (24) week-end de congé par année, à la cadence de deux (2) par mois.

9.06 Sauf dans le cas d'une entente spéciale prévue au paragraphe .02 du présente article, le salarié a droit à une période de repos d'au moins douze (12) heures entre la fin d'un quart et le début d'un autre.

9.07

a) Les salariés réguliers ont préséance sur tous les autres en ce qui concerne le temps supplémentaire à effectuer.

b) Avant l'embauche d'un salarié surnuméraire, l'Employeur doit offrir à tous les salariés réguliers disponibles du secteur concerné de remplacer au taux de temps supplémentaire applicable le salarié régulier absent à cause d'un congé prévu à la présente convention, à l'exception des jours fériés et des congés hebdomadaires, si l'absence de ce salarié est de deux jours ou moins. Advenant un refus de tous les salariés réguliers disponibles et aptes à accomplir du temps supplémentaire, l'Employeur pourra alors recourir aux services d'un surnuméraire.

c) Tout salarié peut refuser de travailler en temps supplémentaire sauf dans les cas d'urgence ou si les circonstances qui échappent au contrôle de l'Employeur l'exigent.

d) Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le temps supplémentaire est réparti équitablement, parmis les salariés réguliers disponibles aptes à accomplir ce travail.

9.08 Tout salarié qui fait un travail régulier en plus et en-dehors de ses heures normales de travail, doit être rémunéré pour ce travail au taux de temps supplémentaire applicable.

9.09 Le travail supplémentaire que le salarié peut accomplir à la demande de l'Employeur est compensé en temps ou en argent au choix du salarié; l'un et l'autre se calculant au taux de temps supplémentaire applicable et excluant toute autre forme de rémunération.

Lorsque le travail supplémentaire est compensé en temps, la période où ce temps peut être pris est déterminée après entente entre le salarié et l'Employeur.

9.10 Un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire applicable est payé à tout salarié requis de travailler une journée où il ne doit pas normalement travailler.

La garantie est d'un minimum de huit (8) heures dans les cas d'urgence ou dans les cas où les circonstances échappent au contrôle de l'Employeur, conformément aux dispositions de l'alinéa c) du paragraphe .07 de l'article 9.

Le salarié appelé à travailler durant sa semaine régulière de travail à temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- les quatre (4) premières heures sont rémunérées à taux et demi (1½);

- les heures suivantes sont rémunérées à taux double.

9.11 Le salarié requis d'accomplir du travail à son domicile en plus et en-dehors de ses heures normales de travail, a droit de recevoir une rémunération équivalant à du temps supplémentaire pour chacune des heures ainsi travaillées.

9.12 Lorsqu'un salarié est requis de demeurer en disponibilité à son domicile ou ailleurs, hors de ses heures normales de travail, les heures durant lesquelles il est tenu d'être en disponibilité sont rémunérées au taux de temps simple. Seules les heures effectivement travaillées sont rémunérées au taux de temps supplémentaire applicable.

9.13 Tout salarié qui est absent de son travail pour des motifs non prévus à la présente convention ne peut réclamer aucun bénéfice de temps supplémentaire dans une semaine donnée avant d'avoir travaillé un nombre d'heures équivalent à sa semaine normale de travail.

9.14 Tout travail supplémentaire devra être approuvé au préalable par l'Employeur et contrôlé par un système à cette fin (à l'exception du pointage). Toute réclamation de temps supplémentaire doit être soumise à la personne désignée par l'Employeur. Toute réclamation de temps supplémentaire qui n'a pas été soumise dans les quinze (15) jours du délai prévu à la présente clause est non-recevable, sauf si le salarié peut prouver force majeure ou empêchement complet d'avoir pu présenter cette réclamation antérieurement.

9.15 Le travail effectué à l'extérieur est considéré comme équivalent du travail au bureau dans la région immédiate du bureau; dans ce cas, la durée du déplacement propprement dit fait partie des heures de travail. Les frais de séjour et de déplacement sont à la charge de l'Employeur.

9.16 A toutes les deux semaines, le directeur du service concerné affichera sur les lieux du travail, chaque lundi, pendant quatorze (14) jours de calendrier, deux (2) copies signées par lui d'un rapport daté du jour sur lequel sont inscrits les noms de tous les salariés de l'unité de négociation et, vis-à-vis de son nom, le nombre d'heures supplémentaires effectuées par chaque salarié au cours des deux (2) dernières semaines et le nombre d'heures supplémentaires accumulées en temps par ledit salarié depuis le premier (1er) janvier de chaque année. Deux (2) autres copies de ce rapport seront remises le même jour au trésorier du Syndicat.

9.17 L'Employeur n'instaurera aucun système de pointage (time-clock) durant la présente convention collective.

ARTICLE 10 SALAIRES ET PRIMES

10.01 L'Employeur accorde aux salariés le salaire hebdomadaire suivant:

JOURNALISTES PHOTOGRAPHES TECHNICIENS DE LABORATOIRE STATISTICIENS	01-01-83
1ère année	$468.
2ème année	$518.
3ème année	$561.
4ème année	$613.
5ème année	$657.
6ème année	$709.
7ème année	$752.
8ème année	$802.

ARCHIVISTES	01-01-83
1ère année	$358.
2ème année	$402.
3ème année	$430.
4ème année	$468.
5ème année	$496.
6ème année	$540.
7ème année	$577.

CHEFS DE PUPITRE	01-01-83
1ère année	$846.
2ème année	$897.
3ème année	$934.

A compter du premier (1er) janvier 1984, les échelles de salaires ci-haut énumérées seront majorées d'un pourcentage égal au pourcentage de l'augmentation moyenne de l'indice des prix à la consommation, tel que déterminé par Statistique Canada ou, advenant une modification politique, par tout autre organisme québécois équivalent, pour la région métropolitaine de Montréal au cours de l'année 1983.

A compter du premier (1er) janvier 1985, les échelles de salaires ci-haut énumérées seront majorées d'un pourcentage égal au pourcentage de l'augmentation moyenne de l'indice des prix à la consommation, tel que déterminé par Statistique Canada ou, advenant une modification politique, par tout autre organisme québécois équivalent, pour la région métropolitaine de Montréal au cours de l'année 1984.

L'Employeur verse hebdomadairement aux salariés visés dans le présent paragraphe une allocation de documentation égale à $18.00 au premier (1er) janvier 1983.

10.02 L'application des échelles de salaire ci-haut énumérées ne doit en aucun cas représenter une diminution de traitements.

10.03 a) Lorsque l'Employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne droit, ledit salaire le classe automatiquement au nombre d'années d'expérience qui dans l'échelle, correspond au salaire qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience ainsi reconnues, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même salarié reste au service de l'Employeur.

b) Tout salarié qui n'est pas en période d'essai et qui quitte volontairement un poste de chef de pupitre reçoit automatiquement le salaire attaché au sommet de l'échelle de salaire des journalistes alors en vigueur.

10.04 L'avancement d'un échelon à un autre de l'échelle ci-haut prévue se fait à la date d'anniversaire d'entrée au service de l'Employeur; dans le cas d'une augementation accordée avant la date d'anniversaire d'entrée en service, ou dans le cas de promotion ou de nomination, la date de cette nouvelle augmentation, de cette promotion ou de cette nomination devient la nouvelle date anniversaire du salarié pour les fins de calcul de sa rémunération le cas échéant.

10.05 Le salaire est versé le jeudi de chaque semaine pour la semaine de travail terminée cinq (5) jours auparavant. La paie de vacances est versée au moins 48 heures avant le départ du salarié.

10.06 a) L'Employeur rembourse en conformité avec ses règlements, sur présentation de pièces justificatives toutes les dépenses ordinaires raisonnables encourues en service commandé et dont la nature a été préalablement convenue. S'il s'agit de dépenses extraordinaires, elles doivent être préalablement autorisées par l'Employeur, à moins qu'il ne s'agisse de circonstances importantes et imprévues qui ne peuvent souffrir de délai et qui sont dans l'intérêt de l'Employeur.

b) Lorsqu'ils doivent, en raison de leur travail, prendre deux repas au parlement dans une même journée pendant une session parlementaire, les correspondants parlementaires à Québec et à Ottawa ont droit au remboursement du prix de leur second repas sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à concurrence d'un montant de quatorze (14) dollars.

10.07 Sous réserve des droits de l'Employeur de désigner les modes de transport devant être utilisés, les salariés qui sont requis par l'Employeur de travailler avec leur automobile ont droit aux rémunérations suivantes:

a) Pour les déplacements effectués en service commandé, l'Employeur verse une allocation de $0.35 du kilomètre par kilomètre parcouru avec un minimum de dix dollars et vingt cents (10.20$). Ces sommes doivent également être soumises aux ajustements prévus au paragraphe .14 du présent article.

b) L'Employeur verse, en outre, chaque année, un montant d'argent équivalent à la différence entre le coût d'une assurance automobile pour le plaisir et le coût d'une assurance pour le plaisir et affaires. Le maximum que l'Employeur est appelé à payer à cet effet ne doit pas dépasser 250 dollars. Ce montant est payé au salarié sur production d'une copie de la police d'assurance et d'un reçu attestant que la prime entière a été payée. Le ler janvier 1984 et le ler janvier 1985, le montant maximum est ajusté en tenant compte des augmentations recommandées par le Bureau d'assurance du Canada (B.A.C.) à ses membres pour une telle assurance. A cause des responsabilités diverses pour le salarié et l'Employeur,le salarié ne doit pas exécuter le travail avec son automobile sans avoir l'assurance requise en vigueur, soit une assurance automobile pour plaisir et affaires, garantissant une protection minimum de 200,000 dollars pour dommages à autrui; de même tout salarié doit obtenir de l'assureur que ce dernier avertisse l'Employeur de toute annulation ou de toute modification de l'assurance.

c) L'Employeur rembourse les frais de stationnement encourus pour fins d'exécution d'un travail requis par l'Employeur.

d) L'Employeur fournit un lieu de stationnement gratuit aux salariés, à proximité des lieux de travail.

e) L'Employeur n'accepte la responsabilité d'aucune contravention commise et ne paie aucune amende ou frais encourus par un salarié à moins qu'il ne s'agisse de conséquences inévitables lors de l'accomplissement d'un service commandé.

10.08 Sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa a) du paragraphe .07 du présent article, un salarié qui est envoyé en service commandé dans une ville, une province ou un pays étranger, recevra pour toute période de 24 heures, une somme de 85 dollars pour le logement et les repas. Cependant lorsque le logement est payé, une somme de 35 dollars sera allouée pour les repas. Les frais de transport sont à la charge de l'Employeur. L'excédent des dépenses encourues est remboursé en conformité avec les dispositions de l'article 10.06 a).

10.09 a) A compter du ler janvier 1983 et jusqu'à l'implantation totale ou partielle du nouveau système décrit ci-après ait été faite les dispositions suivantes s'appliquent:

1. Les photographes reçoivent durant toute l'année y compris pendant les vacances et les absences maladie, à l'exclusion de toute autre forme d'allocations ou d'indemnités, une allocation hebdomadaire de 244$ pour tout matériel qu'ils sont requis de mettre à la disposition de l'Employeur et pour le kilométrage parcouru à l'intérieur d'un rayon de 20 kilomètres du siège social de l'Employeur ou de ses bureaux extérieurs si le photographe y est rattaché en permanence.

2. Les photographes sont requis de mettre à la disposition de l'Employeur au moins l'équipement ou le matériel énumérés en annexe de la présente convention.

3. Cependant l'Employeur paiera à un photographe appelé à se déplacer en service commandé au-delà de 20 kilomètres du siège social de l'Employeur ou de ses bureaux extérieurs si un photographe y est rattaché en permanence, une allocation de .35 cents par kilomètre parcouru. Ces sommes doivent également être soumises aux ajustements prévus au paragraphe .13 du présent article.

Les dispositions qui précèdent continuent cependant à s'appliquer exclusivement pour les salariés surnuméraires extérieurs et les salariés effectuant des remplacements temporaires et ce sur une base proportionnelle au nombre de jours travaillés.

b) Au plus tard dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention dans le cas de l'équipement et dans les douze (12) mois suivant le même moment dans le cas de la voiture, l'Employeur prend les dispositions pour mettre en place le système suivant qui remplace le système antérieur.

1. L'Employeur assume pour chaque photographe les coûts de location par celui-ci d'une voiture d'au maximum 6 cylindres jusqu'à concurrence d'un loyer mensuel de 400$. Le contrat de location est fait au nom de l'employeur qui assure ladite voiture à ses frais. D'autre part, le salarié assume lui-même tous les frais d'entretien et de réparation de la voiture. Le paiement de la somme applicable est fait directement au locateur de la voiture. De plus, l'Employeur rembourse les dépenses suivantes à chaque photographe sur présentation de pièces justificatives:

i) tous les frais de stationnement encourus pour fins d'exécution d'un travail requis par l'Employeur (art. 10.07

ii) pour les fins du remboursement de l'essence requise pour se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions, l'Employeur met à la disposition de chaque photographe une carte de crédit émise au nom de l'Employeur et qu'il peut utiliser durant les journées où il est en fonction selon son horaire de travail.

2. La pénalité de kilométrage excédentaire, s'il en est prévue une au contrat de location, est assumée par l'Employeur au-delà de 80,000 km jusqu'à un maximum de 120,000 km. Cependant tous les frais pour le kilométrage en excédent de 120,000 km sont à la charge du photographe ainsi que les frais de remise en état de la voiture à la terminaison du contrat de location si elle présente des dommages dus au manque d'entretien, à l'abus ou à la négligence de la part du photographe qui en a l'usage et la garde. Les dispositions qui précèdent doivent se faire en respect de l'artice 7.14 b). Le photographe aura le droit de premier refus lors de la vente du véhicule qui a été mis à sa disposition par l'Employeur.

3. Toutes les dépenses ordinaires raisonnables encourues en service commandé et dont la nature a été préalablement convenue.

4. Les caméras et autres appareils nécessaires à l'accomplissement du travail de photographe sont fournis par l'Employeur en conformité de la liste suivante:
- 2 caméras motorisées de marque Nikon F-3 ou Canon F-1;
- 1 objectif 20mm F.3.5;
- 1 objectif 28mm F.2;
- 1 objectif 35mm F.2;
- 1 objectif 85mm ou 105 mm F.2.8;
- 1 objectif 135mm F.2.8;
- 1 objectif 180mm F.2.8;
- 2 flash électroniques;
- 7 filtres UVA;
- 1 valise rigide et un sac souple.

i) La marque et le modèle des caméras et objectifs de même que les accessoires sont au choix de l'Employeur. Toutefois le photographe peut demander de substituer ou remplacer certains accessoires et objectifs ci-haut énumérés par d'autres de valeur équivalente qui sont plus adéquats pour le travail qu'il exerce habituellement. La garde de ces caméras et appareils est confiée en tout temps au photographe.

ii) L'Employeur met également à la disposition des photographes un jeu de téléobjectifs et autres appareils connexes à être gardés au bureau de l'Employeur qui sera rendu accessible à tout photographe lorsqu'une assignation le requiert. Ce jeu d'appareils comprend au moins:
- 3 objectifs 300mm F.2.8;
- 2 objectifs 400mm F.3.5;
- 5 trépieds.

iii) L'Employeur fournit également les piles, filtres, fils de synchro et autres accessoires ordinaires et raisonnables pour opérer adéquatement l'équipement photographique nécessaire à l'accomplissement du travail du photographe.

iv) L'Employeur détermine les moyens pour assurer l'entretien et la réparation sans frais pour le photographe de l'équipement photographique mis à sa disposition.

c) Au moment où le photographe est couvert par le système couvrant l'équipement, l'allocation prévue au paragraphe a) est réduite de 20% et une réduction de 80% est applicable au moment de l'implantation du système de location de voitures avec la disparition de l'allocation au kilométrage applicable au même moment.

10.10 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler de façon permanente dans une ville autre que celle où il travaillait précédemment pour l'Employeur, ce dernier assume, sur présentation de pièces justificatives, les frais de déménagement suivants, selon l'une ou l'autre des deux formules suivantes, au choix du salarié:

a) L'Employeur lui verse une somme forfaitaire de 900 dollars.

b) L'Employeur lui verse une somme forfaitaire de 100 dollars, se charge, le cas échéant, des frais de rupture de bail jusqu'à concurrence de trois (3) mois de loyer et assume les frais suivants:

1) l'emballage effectué par une compagnie reconnue de déménagement;

2) les frais de transport, de repas, d'hébergement provisoire et d'entreposage, s'il y a lieu, pendant la durée du déménagement et jusqu'à l'installation pour lui et les membres de sa famille, après entente préalable entre le salarié, le Syndicat et l'Employeur;

3) le déménagement proprement dit, de l'ancien au nouveau domicile. L'Employeur accorde également au salarié une semaine de congé payée.

10.11 Les offres de voyage de plaisance que reçoivent l'Employeur et les salariés et qui concernent les salariés, sont immédiatement affichées dans la salle de rédaction.

L'Employeur s'il juge un tel voyage utile, choisit un salarié pour l'effectuer. Si plus d'un salarié est intéressé à effectuer ledit voyage, l'Employeur convient, en autant que faire se peut suivant les besoins de l'entreprise de l'attribuer à celui des intéressés dont le voyage de plaisance antérieur remonte le plus loin dans le temps; si les intéressés n'ont jamais fait de voyage de plaisance depuis qu'ils sont au service de l'Employeur c'est l'ancienneté qui prévaut.

Tout voyage de plaisance est considéré comme un congé sans solde; le salarié peut cependant utiliser les jours de vacances qu'il a à son crédit.

10.12 Tout salarié qui n'est pas requis de mettre son véhicule à la disposition de l'Employeur et qui est requis d'accomplir du temps supplémentaire après minuit a droit au remboursement de ses frais de taxi pour retourner à sa demeure jusqu'à concurrence d'une somme de vingt dollars ($20.00). Le remboursement se fera sur présentation de pièces justificatives.

10.13 Les procédures d'indexation des allocations prévues aux alinéas 10.07 a), 10.09 a) et 10.09 3) du présent article sont applicables après la signature de la convention du premier (1er) janvier 1983 mais dont les bases de calcul pour l'indexation de l'essence se feront à partir des relevés de coût de l'essence au premier (1er) avril 1983. La première période d'indexation au coût de la vie s'étendra du premier (1er) janvier 1983 au 31 décembre 1983.

1) $0.35 le km: ce montant est divisé en deux parties:

   a) Une portion de 60% de $0.35 soit $0.21 représente l'allocation pour le coût de l'essence et sera indexée trimestriellement à compter du premier (1er) avril 1983;

   b) Une portion de 40% de $0.35 soit $0.14 représente l'allocation pour le coût d'usage du véhicule et sera indexée annuellement au 31 décembre de chaque année.

2) Course avec montant minimum de $10.20: ce montant de $10.20 alloué pour chaque course sera indexé trimestriellement au prorata du pourcentage d'augmentation appliqué au montant alloué pour le kilométrage après calcul des indexations trimestrielles et indexation annuelle du 31 décembre de chaque année.

3) Allocation de hebdomadaire de 244$ des photographes: ce montant est divisé en deux parties:

   a) une portion de 35% de $244.00 soit $85.40 représente l'allocation pour le coût de l'essence et produits connexes et est indexée trimestriellement à compter du premier (1er) avril 1983;

   b) une portion de 65% de $244.00 soit $158.60 représente l'allocation pour les caméras et leur entretien et d'autres appareils devant être fournis par les photographes et pour usage et entretien du véhicule (ces montants représentent une approximation moyenne) et sera indexée au 31 décembre de chaque année.

Le coût de l'essence des alinéas 1 a) et 3 a) sera augmenté ou réduit, s'il y a lieu, trimestriellement selon le pourcentage d'augementation ou de diminution du prix par litre de l'essence ordinaire sans plomb, de la Station Shell située à l'angle des rues St-Laurent et Fleury. S'il s'avérait impossible d'effectuer un tel relevé l'Employeur et le Syndicat choisiront une autre station pour faire le relevé du prix.

La portion des allocations de 1 b) et 3 b) sera indexée annuellement à partir des montants respectifs de $0.14 et $158.60 fixés au premier (1er) janvier 1983 et indexés par la suite au 31 décembre de chaque année selon le pourcentage de l'augmentation moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation tel que déterminé par Statistique Canada pour la région de Montréal.

Pour les fins du calcul le chiffre est arrondi à la décimale la plus proche. Si le calcul du pourcentage d'augmentation ou diminution de la portion 1 a), 1 b) et 2 s'avérait inférieur à $0.01, ce pourcentage serait alors ajouté ou diminué des calculs de l'indexation suivante.

ARTICLE 11 GRIEF ET ARBITRAGE

11.01 Dans cette convention, "Grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige:

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.

11.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. Priorité sera donnée aux cas de congédiement, de mise-à-pied et de suspension.

11.03 Sous peine de nullité, tout grief d'un salarié doit être soumis par écrit, en utilisant la formule jointe en annexe, au directeur général du journal ou à son représentant et au Syndicat. Tout grief collectif est soumis par écrit, en utilisant la formule prescrite au directeur général du journal ou à son représentant. Le grief collectif est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants. Un grief collectif est un grief qui concerne un groupe de salariés ou tous les salariés.

S'il s'agit d'un grief que le Syndicat lui-même veut présenter à l'Employeur, tel grief est soumis par écrit, en utilisant la formule prescrite au directeur général du journal ou à son représentant. Ce grief est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants dûment mandatés.

11.04 Les conditions existant avant la décision contestée sont maintenues aussi longtemps que l'Employeur et le Syndicat n'en sont pas venus à un accord ou, à défaut d'accord, aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'a pas été rendue, seulement s'il s'agit d'un grief de nature collective ou syndicale.

Dans les cas de mesures disciplinaires, susceptibles de créer un préjudice pécuniaire, il est convenu que toutes les conditions existant préalablement à de telles mesures restent en vigueur aussi longtemps qu'un arbitre n'a pas décidé en sens contraire ou qu'un accord n'est pas intervenu entre l'Employeur et le Syndicat. Cependant cet alinéa ne s'applique pas dans les cas de faute lourde, vol, assaut sur un cadre.

11.05 Sous peine de nullité, tout grief est soumis dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les trente (30) jours de la date de la connaissance acquise de tel événement par le salarié concerné ou par le Syndicat.

11.06 Dans les sept (7) jours de la date où un grief lui est remis, l'Employeur doit rencontrer l'exécutif du Syndicat ou son représentant autorisé en vue de tenter d'en arriver à un règlement.

11.07 L'Employeur doit faire connaître sa décision par écrit au Syndicat, avec copie au salarié, s'il y a lieu, dans les sept (7) jours de la rencontre.

11.08 Passé ce délai, si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ou si la décision n'a pas été transmise dans les délais prescrits, le grief doit, sous peine de nullité être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe .07 du présent article. La soumission du grief à l'arbitrage se fait par remise à l'Employeur d'un avis écrit à cet effet. L'une ou l'autre des parties peut, par la suite, saisir l'arbitre du dossier par avis écrit.

11.09 Pour la durée de la présente convention, les personnes dont les noms suivent agiront comme arbitre:

1) Jean-Guy Clément;
2) Marc Boisvert;
3) André Rousseau.

11.10 Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage. L'arbitre est maître de la procédure tout en laissant aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve. L'arbitre doit dans la mesure du possible rendre sa sentence dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la date de la dernière séance d'arbitrage.

11.11 Toute sentence arbitrale doit être écrite et motivée. La décision de l'arbitre est finale, lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés, et est exécutoire. A défaut d'exécution de la sentence dans les quinze (15) jours de la date où elle a été rendue, la partie concernée peut en demander l'exécution devant l'autorité judiciaire compétente.

11.12 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 ajouter à, soustraire de, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit; les règles ordinaires d'interprétation des contrats s'appliquent.

11.13 L'arbitre a juridiction pour décider si l'une ou plusieurs dispositions de la convention collective est ou n'est pas une condition de travail; il peut également décider de la légalité de l'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention.

11.14 Lorsqu'un grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a logé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant que l'arbitre ait disposé du droit à recevoir cette somme d'argent.

11.15 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

1) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;

2) maintenir la mesure disciplinaire;

3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

11.16 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou de procédure.

11.17 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, l'Employeur et le Syndicat assument respectivement les autres frais et dépenses d'arbitrage que chacun a encourus. L'Employeur assume les frais de location de salles pour l'audition du grief, le cas échéant.

11.18 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment, au cours de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite, entre l'Employeur et le Syndicat.

Dans le cas de griefs individuels, le grief doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat, l'Employeur et le salarié concerné.

De telles ententes lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.

11.19 Les rencontres prévues dans la procédure de règlement des griefs qui sont tenues durant les heures de travail ne donnent lieu à aucune perte de salaire régulier.

11.20 Dans le cas de grief individuel ne portant pas sur les mesures disciplinaires et à caractère non pécuniaire, ainsi que dans les cas de grief collectif ou syndical ne donnant pas lieu à l'application du premier alinéa du paragraphe .04 du présent article et à caractère non pécuniaire, si l'arbitre fait droit au grief, l'Employeur s'engage à verser au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la date où l'arbitre a rendu sa décision, une somme équivalente à huit (8) heures de temps supplémentaire calculée sur le salaire moyen des chefs de pupitre.

Cette disposition ne s'applique pas si l'Employeur reconnaît le bien fondé du grief avant l'audition ou lorsqu'il y a entente entre les parties pour régler le grief.

11.21

a) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail et d'emploi ne peut être négociée entre un salarié, un groupe de salariés et l'Employeur hors de la présence d'un représentant de l'Exécutif du Syndicat;

b) toute entente ou projet d'entente doit être fait par écrit et communiqué au Syndicat dans les deux (2) jours. L'entente ne devient valide qu'au moment de sa ratification par le Syndicat. Cependant, le Syndicat doit rendre sa décision dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'entente à défaut de quoi l'entente est automatiquement acceptée.

ARTICLE 12 DISPOSITIONS GENERALES

12.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et elle prend fin le 31 décembre 1985.

12.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

12.03 Les négociations en vue du renouvellement de la présente convention peuvent être entreprises quatre-vingt dix jours (90) avant l'expiration de la convention collective, à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

12.04 La présente convention lie les successeurs et les mandataires des deux parties pendant toute sa durée.

12.05 Toutes les conditions prévues à la présente convention subsistent jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'au déclenchement d'une grève ou lock-out.

FAIT ET PASSE A MONTREAL, ce 19 e jour de MAI 1983.

LE JOURNAL DE MONTREAL
une division de
Groupe Quebecor inc.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

Noms	Date d'entrée
Pier Roland	01-02-65
Arel Robert	01-05-65
Bourdon Jacques	01-10-68
DeCotret Claude	05-10-68
Ragé Guy	06-06-69
Sanche Jean-Pierre	15-06-69
Beaudin Yves	07-07-69
Pichette Yves	15-07-69
Rousseau André	15-09-69
Dalcourt André	05-10-69
Pichette Normand	24 11-69
Cadieux Robert	30-11-69
Meunier Michel	22-03-70
Viau André	20-06-70
Touchette Serge	30-06-70
Rioux Daniel	16-10-70
Lachapelle Marc	08-08-71
Amyot Serge	09-09-72
Bonin André	24-09-72
Solomita-Girard Monique	15-10-72
Pelletier Pierre-Yvon	05-11-72
Girard, Normand	13-11-72
Vachet Gilles	26-02-73
Martin Jean-Guy	01-04-73
Cofsky Jean-Paul	22-04-73
Girouard Jean-Denis	14-05-73
Campeau Normand	13-08-73
Boyer Jean-Louis	19-10-73
Chartier Jean	22-10-73
Lecours Pierre	05-11-73
Labelle Claude	12-11-73
Rufiange Luc	12-11-73
Bouchard Raymond	10-12-73
Brosseau Daniel	17-12-73
Perras Guy	14-01-74
Brisebois Mario	25-02-74
Tremblay Yvan	04-03-74
Landry Michel	04-03-74
Leblond Robert	04-03-74
Lanctôt Alfred	01-07-74
Lafrance Gilles	08-07-74
Provencal Jean-Guy	17-07-74
Vincent Albert	22-07-74
Vleminckx Serge	05-08-74
Rivest Claude	12-08-74
Johnson Richard	17-09-74
Tremblay Michèle	07-10-74
Jolicoeur Normand	07-10-74
Cloutier Daniel	17-10-74
Belisle Luc	18-11-74
Desjardins Bertrand	15-05-75
Ménard Robert	23-05-75
Sylvain Jean-Paul	08-09-75
Durocher Pierre	22-09-75
Senay Louis	27-10-75
Boisvert Pierre	14-12-75

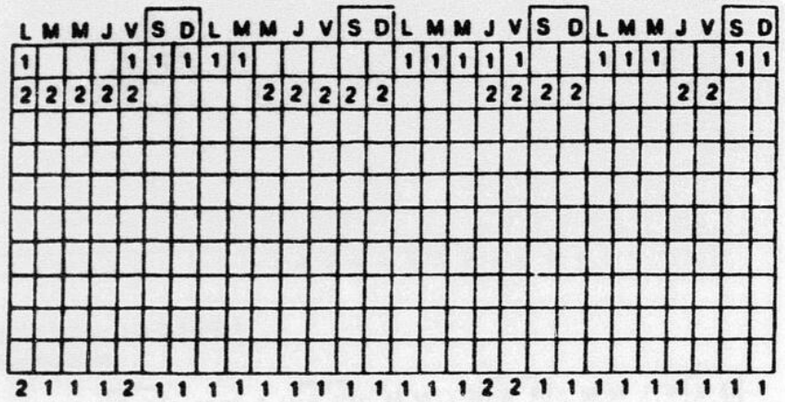
ANNEXE "A" (suite)

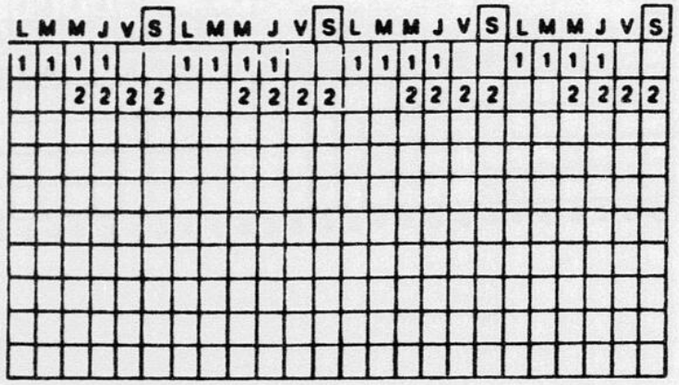
LISTE D'ANCIENNETE

Noms	Date d'entrée
Perreault Pascale	08-01-76
Drouin Roger	08-03-76
Labrosse Serge	24-05-76
Richard Pierre-Hugues	24-05-76
Montessuit Carmen	27-12-76
Lebrun Jean-François	31-01-77
Harting Claire	12-02-77
Nuovo Franco	14-02-77
Leblond François	13-05-77
Bédard Jean-Pierre	06-06-77
Bertrand Jean-Marie	14-06-77
Pilon Gilles	27-06-77
Guilbert Manon	27-07-77
Kerouack Renald	12-08-77
Roy Guy	15-08-77
Durant, Paul	23-01-78
Flookes Michael	06-03-78
Ferland François	14-08-78
Lord, Michèle	12-09-78
Saindon Monelle	14-09-78
Laprade Yvon	16-11-78
Tremblay, Denis	13-03-79
Savaria Jacques	10-05-79
Luneau Ghislain	21-05-79
Gagné Jean-Jacques	23-07-79
Crevier Gilles	30-07-79
Rochond, Yves	30-07-79
Blanchard, Louise	03-06-80
Simier, Paul	05-05-80
Taylor, John	28-07-80
Bernier, André	27-10-80
Pedneault, Yvon	27-04-81
Leblond, Roger	27-04-81
Leroux, Pierre	11-01-82
De Foy, Marc	19-04-82
Gauthier, Suzanne	02-09-82

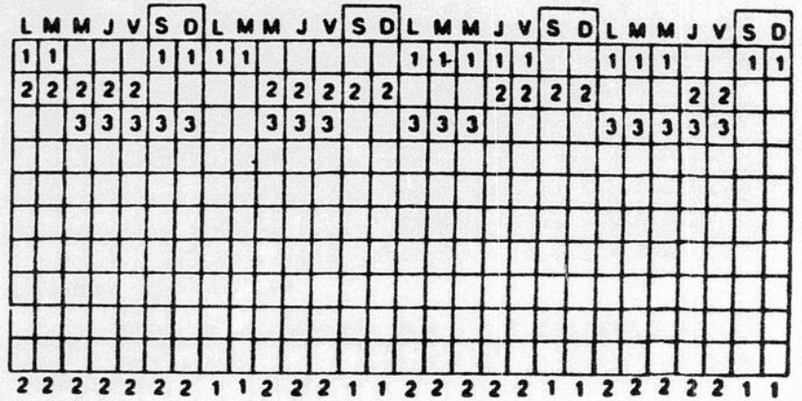
Annexe "B" — CEDULE DE TRAVAIL

Journalistes

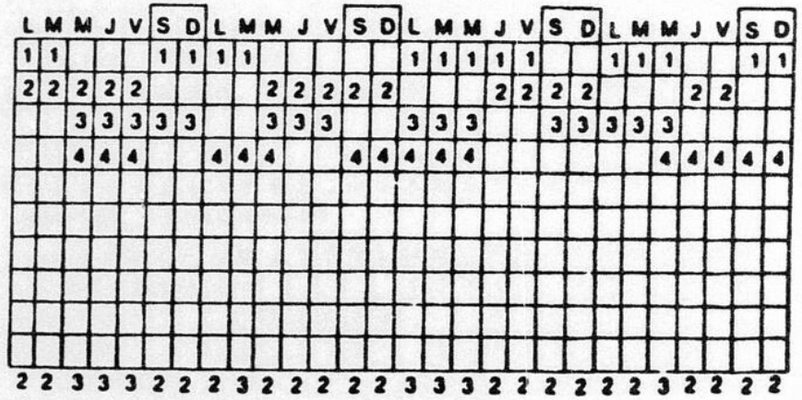




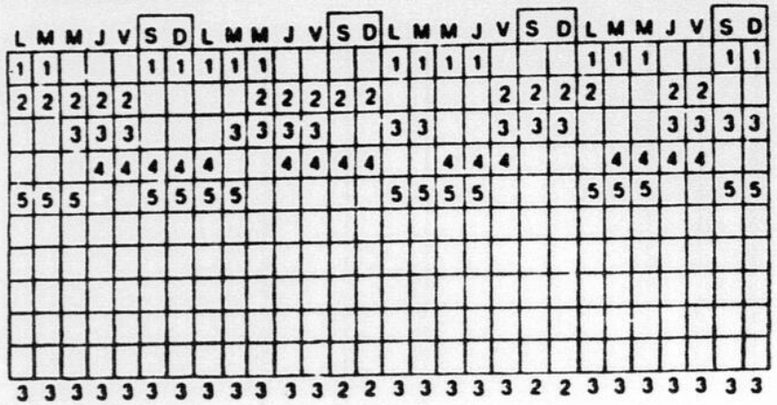
ROTATION: 1-3-2-1



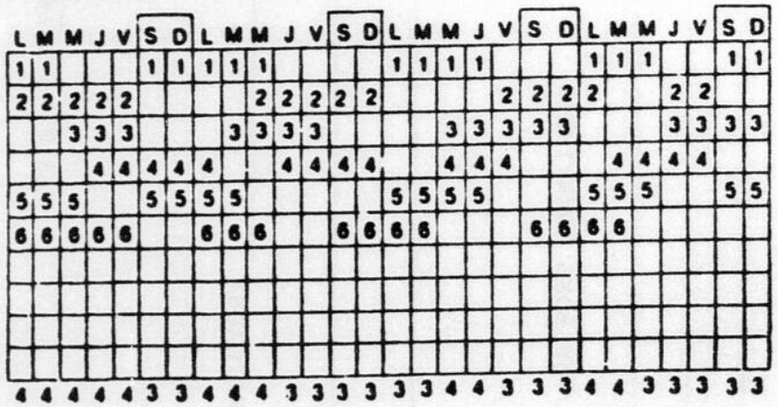
ROTATION: 1-3-2-4-1

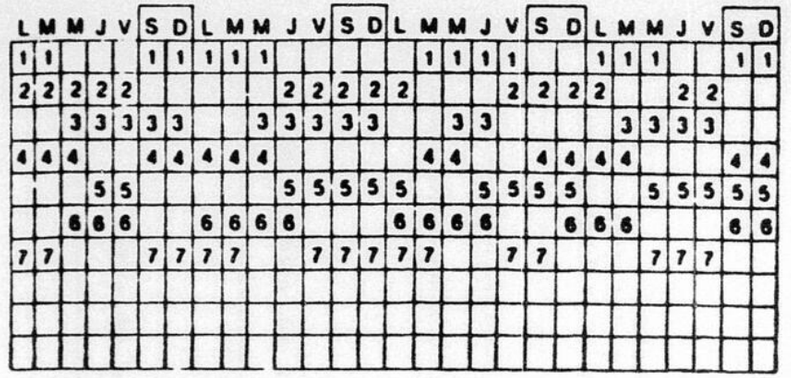


ROTATION: 1-3-4-2-5-1

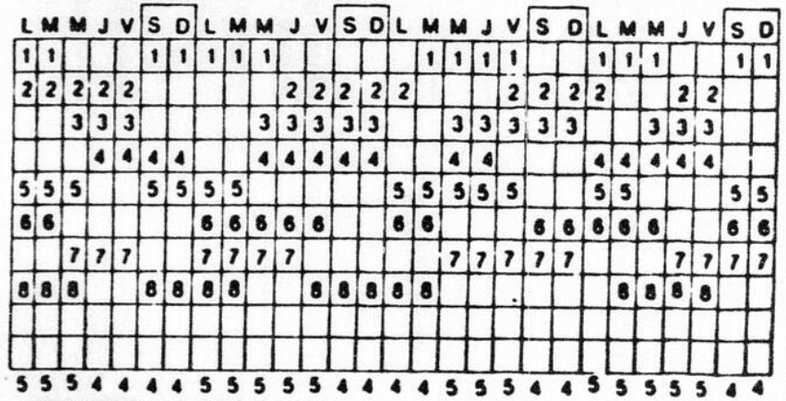


ROTATION: 1-3-4-2-6-5-1
Journalistes

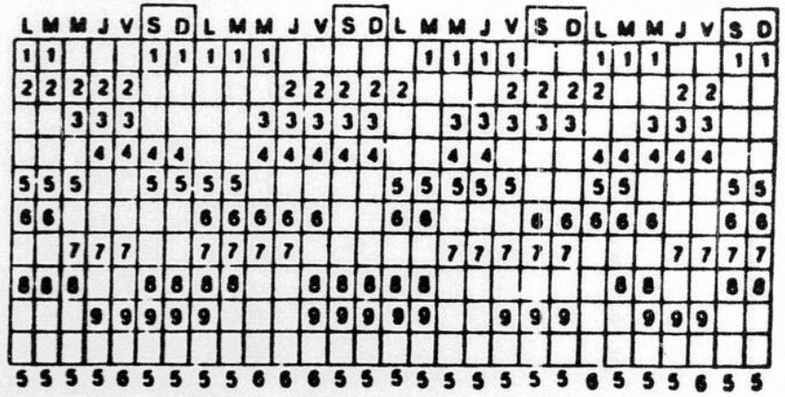




ROTATION: 1-8-6-7-4-5-3-2-1



ROTATION: 1-8-6-6-7-4-5-3-2-1



ANNEXE C

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION

DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

AVIS DE GRIEF

NOM DU OU DES EMPLOYES: _____

FONCTION: _____

SERVICE: _____

NATURE DU GRIEF (RAPPORT SOMMAIRE):

_____

_____

_____

_____

_____

_____
Signature du salarié

DATE: _____

_____
Signature du représentant syndical

COPIE(S) A: _____

_____

_____

Grief no: _____

Signature du représentant syndical à qui le grief a été transmis.

ANNEXE "D"

LIGNE HIERARCHIQUE ET STRUCTURE DE LA REDACTION

La ligne hiérarchique et la structure ci-après établies peuvent être modifiées chaque fois que l'Employeur le juge à propos en conformité des termes du paragraphe 32 de l'article 7.

LE DIRECTEUR GENERAL:

1) Il dirige l'ensemble du journal et a toute autorité sur les personnes qui y travaillent.

2) Il est responsable de l'orientation du journal et de ses politiques d'information.

LE DIRECTEUR DE LA REDACTION:

1) Il relève du directeur général.

2) Il est responsable de l'administration générale du budget de la rédaction.

3) Il est responsable du service de la rédaction par l'intermédiaire des directeurs de l'information, (nouvelles ou sports).

4) Il a autorité directe sur le directeur de l'information.

5) Il a autorité directe sur les collaborateurs spécialisés non régis par la présente convention.

6) Il a la responsabilité générale des relations de personnel:

   a) embauche, suspension ou congédiement;
   b) application de la convention collective.

LES DIRECTEURS DE L'INFORMATION (NOUVELLES OU SPORTS)

1) Il relève du directeur de la rédaction.

2) Par délégation:

   a) administration directe du budget;
   b) direction du personnel de la rédaction.

3) Il est responsable de la fabrication quotidienne du journal:

   a) traitement et choix de la nouvelle;

   b) mise en place de tous les éléments du journal, à partir de la maquette préparée par la publicité;

   c) acheminement du journal à l'imprimerie;

   d) autorité directe sur les chefs de pupitre et les salariés.

ANNEXE "D" (suite)

SECRETAIRE DE REDACTION:

1) Il assiste le directeur de l'information dans l'élaboration et l'évaluation globale.

2) Il peut être appelé à communiquer aux salariés, particulièrement aux débutants, ses critiques et suggestions sur leur travail.

3) Il s'occupe personnellement des chroniques des collaborateurs spécialisés, de la tribune des lecteurs, de la promotion interne du journal, des pages touristiques et des bonnes tables et de toute autre tâche que pourrait éventuellement lui confier le directeur de l'information à condition que le travail requis ne soit pas sous la juridiction de l'unité de négociation.

DIRECTEUR DE LA PROMOTION:

Le directeur de la promotion, sous réserve des dispositions de la convention collective, pourra occasionnellement transmettre des directives aux journalistes et photographes en l'absence d'autres cadres de la ligne hiérarchique.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

.01 L'application des échelles de salaires prévues à la présente convention au premier (1er) janvier 1983 porte sur le traitement régulier et inclut la rétroactivité sur le temps supplémentaire gagné, sur l'allocation des photographes et sur l'allocation hebdomadaire de documentation. Cette rétroactivité n'est versée qu'aux salariés dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté de l'annexe "A".

.02 Les sommes qui doivent être versées aux salariés en vertu de l'alinéa .01 de la présente lettre seront versées le deuxième (2ème) jeudi suivant la signature de la présente convention collective.

.03 L'Employeur peut utiliser les services de tout salarié nouvellement embauché, de moins d'un (1) an d'expérience comme polyvalent. Cependant le nombre de polyvalents à l'information générale ne peut excéder cinq (5).

.04 La semaine régulière de travail des adjoints sera de trente-cinq (35) heures de travail et la rémunération sera celle du chef de pupitre au prorata des heures travaillées, les trois (3) heures additionnelles étant rémunérées au taux de temps et demi. De plus, le ou les adjoint(s) au directeur de l'information générale, le ou les adjoint(s) au directeur des sports et le ou les adjoint(s) au directeur des spectacles, recevront une prime hebdomadaire de cent quarante dollars ($140.00). Cette prime inclut la rémunération pour le premier quatre (4) heures de temps supplémentaire dans la semaine au-delà de trente-cinq (35) heures.

.05 Si l'Employeur doit procéder à une fermeture temporaire de l'entreprise pour des raisons hors de son contrôle, celui-ci s'engage à verser aux salariés réguliers mis à pied et éligibles à recevoir des prestations de l'assurance-chômage, deux (2) semaines après leur retour au travail, une indemnité de retour au travail équivalente à la différence entre son salaire régulier et les prestations qu'il reçoit de l'assurancechômage jusqu'à concurrence de 90% de son salaire régulier pour une durée maximum de trois (3) mois. Au-delà de cette période, l'indemnité sera augmentée de sommes équivalentes à la différence sus-mentionnée sur la base de trois (3) semaines par année d'ancienneté.

.06 L'Employeur s'engage à maintenir le régime de Prévoyance collective et le régime de retraite actuellement en vigueur, jusqu'à l'entrée en vigueur des régimes amendés de prévoyance collective et de retraite.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: PHOTOGRAPHES: EQUIPEMENT ET MATERIEL REQUIS EN VERTU DE L'ALINEA A) DU PARAGRAPHE .09 DE L'ARTICLE 10

1. Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau système pour la location des voitures et la fourniture du matériel photographique, les dispositions suivantes s'appliquent en ce que l'équipement et le matériel suivants est requis:

   a) Un véhicule automobile en bon état de fonctionnement.

   b) Un certificat d'assurance automobile pour plaisir et affaires garantissant une protection minimum de $200,000.00 pour dommages à autrui.

   c) Deux (2) boîtiers pour 35 mm.

   d) Un (1) flash électrique.

   Le photographe doit avoir en plus l'équipement suivant ou tout autre équipement lui permettant d'obtenir des résultats analogues à ceux qu'il obtiendrait s'il avait cet équipement.

   e) Une (1) lentille 35 mm.

   f) Une (1) lentille 50 mm.

   g) Une (1) lentille 85 mm.

   h) Une (1) lentille 135 mm.

   i) Une (1) lentille 200 mm.

   j) Une (1) lentille 300 mm.

2. L'Employeur pourra requérir de l'un ou l'autre des photographes ou des photographes techniciens de chambre noire qu'il procède au développement des films pris par le salarié appelé au sous-secteur plein air, chasse et pêche, pour les fins de sa chronique ou de son reportage.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 3

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: ROLAND PIER

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) M. Roland Pier, caricaturiste, continuera de faire son travail ainsi qu'il le fait, actuellement et aux mêmes conditions.

2) Sa rémunération sera celle d'un chef de pupitre.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 4

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: COLLABORATEURS SPECIALISES

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) La convention collective ne régit en aucun cas et d'aucune manière les personnes suivantes sauf en ce qui concerne les dispositions des articles 1.05 et 7.27:

Côté, Maurice
Rufiance, André
Labrie, Eddy
Brunet, Jean-Marc
Harvey, Solange
Milot, Guy
Petit, Michel
Beauchamp, Pierre-Paul
Guillemmette, Anne-Claire
Simier, Paul
Pouliot, Paul
Bienvenue, Jacques

2) Ces personnes ne devront en aucun cas effectuer du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation.

3) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de retenir les services de collaborateurs spécialisés occasionnels ou réguliers aux fins de rédiger une rubrique; ce collaborateur spécialisé n'est pas affecté à la couverture d'événements mais uniquement au traitement d'un sujet particulier, ou à des commentaires sur celui-ci.

4) Le fait d'utiliser des services d'un collaborateur pour rédiger une rubrique spécialisée sur une base régulière ou occasionnelle ne doit pas avoir pour effet de déplacer, remplacer ou éliminer un salarié régulier à plein temps ni justifier l'abolition d'un poste.

5) Si l'Employeur décide de créer une nouvelle rubrique spécialisée occasionnelle ou régulière, il cherchera d'abord à la confier à un salarié régulier de l'unité de négociation, en tenant compte de la spécialisation du sujet, de la compétence particulière requise, de la fréquence de la parution et des frais à encourir.

6) Le salarié à qui l'Employeur confie une telle rubrique peut conserver son poste et effectuer cette rubrique à cachet après entente avec le Syndicat, le salarié et l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 5

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: MICHEL LANDRY

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Michel Landry travaillera à la maquette du supplément du samedi et à tout autre travail que pourra lui fixer de temps à autre son supérieur immédiat.

2) L'horaire de travail de M. Landry sera de deux (2) jours de huit (8) heures par semaine, tels que déterminés par son supérieur immédiat.

3) La rémunération de M. Landry sera la moitié de celle du chef de pupitre. Il est bien entendu que tout travail exécuté par M. Landry à la demande expresse de l'Employeur, en excédant des heures mentionnées à l'alinéa .02 sera rémunéré au prorata des heures travaillées en se basant sur l'échelle de salaire des chefs de pupitre (3 ans d'expérience).

4) S'il excède trente-deux (32) heures de travail par semaine, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire.

5) Les dispositions de la convention collective relative aux congés syndicaux et aux congés avec solde ne s'appliquent pas à M. Landry.

6) Les autres conditions de travail prévues à l'actuelle convention collective s'appliquent au prorata des heures travaillées.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 6

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: ARTICLE 7, PARAGRAPHE .15, ALINEA a)

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le salarié affecté au sous-secteur plein air, chasse et pêche, a le droit de prendre des photographies utiles à sa chronique à l'extérieur d'un rayon de quatre-vingt (80) kilomètres. Cette restriction ne s'applique pas dans le cas d'événements imprévisibles ou d'une importance relative.

2) Le salarié qui, à la suite d'une offre faite dans la salle, effectue un voyage de plaisance hors du Québec et à plus de deux cent quarante (240) km de Montréal peut prendre des photographies utiles à l'article qu'il soumet au journal; de même le photographe effectuant un voyage identique peut prendre toutes les notes utiles nécessaires au reportage photographique qu'il soumet au journal.

3) Le salarié qui effectue un reportage hors du Québec, du Canada ou/et des Etats-Unis, peut prendre des photographies utiles à l'article qu'il rédige pour le journal. De même le photographe appelé à effectuer un reportage hors du Québec, du Canada et des Etats-Unis, peut recueillir des notes utiles au reportage qu'il complète pour le journal.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 7

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: JACQUES BEAUCHAMP

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) M. Jacques Beauchamp pourra continuer à écrire sa rubrique.

2) En aucun cas, la présente n'autorise le Journal à utiliser les services de M. Beauchamp aux fins de remplacer un salarié pour la couverture d'événements.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 8

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

RE: CHRONIQUE ECONOMIE
CHRONIQUE FINANCE
CHRONIQUE CONSOMMATION
CHRONIQUE PLEIN AIR, CHASSE ET PÊCHE

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le journaliste responsable de l'une de ces chroniques reçoit son traitement régulier pour quatre (4) chroniques.

2) Il a droit, s'il rédige à la demande de l'Employeur une cinquième chronique, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps simple.

3) Il a droit, s'il rédige à la demande de l'Employeur une sixième chronique, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

4) Il a droit, s'il rédige à la demande de l'Employeur une septième chronique, à une rémunération additionnelle équivalent à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

5) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 9

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: CLAIRE HARTING

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) La salariée visée par la présente lettre d'entente reçoit son traitement régulier plus une (1) journée à temps supplémentaire pour six (6) chroniques.

2) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 10

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: SOUS-SECTEUR POLITIQUE

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Ce salarié, qui est constamment assigné comme correspondant parlementaire à Québec ou à Ottawa sera régi par les conditions suivantes:

   a) Il travaille à heures libres;

   b) Il a droit en plus de son traitement régulier à une rémunération hebdomadaire équivalant à une journée régulière de travail, payée au taux de temps supplémentaire applicable;

   c) Une rémunération additionnelle en temps ou en argent, au choix de l'Employeur, à son traitement régulier lui sera versée s'il est assigné à la couverture de campagnes électorales ou d'autres événements majeurs se déroulant sur une longue période;

   d) S'il travaille une sixième journée à la réquisition de l'Employeur, il est alors payé au taux de temps supplémentaire applicable;

   e) S'il travaille une septième journée à la réquisition de l'Employeur, il est alors payé au taux de temps supplémentaire applicable;

   f) Il a droit, à chaque année, à une période additionnelle de deux (2) semaines de vacances à taux régulier, qu'il prendra consécutivement à la période de vacances régulières, s'il le désire;

   g) Il a la responsabilité de la couverture d'activités politiques, particulièrement celles de l'Assemblée Nationale, de la Chambre des Communes et des commissions parlementaires.

2) La présente entente pourra prendre fin, ou ses termes pourront être modifiés, si l'Employeur affecte ou assigne en surplus au sous-secteur politique un ou plusieurs autres salariés d'une manière qui n'est pas occasionnelle et qui entraîne une diminution de la responsabilité et de la charge de travail du salarié affecté; dans le cas de modification des termes de la présente entente par l'Employeur, le litige entre les parties pourra être résolu en suivant la procédure prévue à l'article 9.02 et 11.21 de la convention collective.

3) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 11

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: SOUS-SECTEUR TOURISME

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le salarié affecté au sous-secteur tourisme couvrira les voyages pour le compte exclusif du Journal.

2) Il travaille à des heures libres.

3) Si, lors d'un voyage, les trente-deux (32) heures de travail réparties sur quatre (4) jours prévues par la présente convention collective sont dépassées, il reprend l'excédent selon les modalités suivantes:

   La moitié en temps, l'autre moitié en argent.

4) Le per diem est payé pour chacun des voyages.

5) Il peut soumettre au Journal des photographies de voyage pourvu que ces photos aient été prises à l'extérieur du Québec; il reçoit dix dollars ($10.00) pour chacune des photographies publiées.

6) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 12

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: SOUS-SECTEUR FOOTBALL PROFESSIONNEL

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le salarié affecté au sous-secteur football professionnel a la responsabilité de faire la couverture complète de toute la saison de football, soit à compter de la période d'entraînement, jusqu'à la dernière partie de la série finale.

2) Il a droit, chaque semaine, pendant la période prévue au paragraphe précédent, en plus de son traitement régulier, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail, payée au taux de temps supplémentaire.

3) Il a droit, s'il travaille une sixième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

4) Il a droit, s'il travaille une septième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

5) La présente entente pourra prendre fin ou ses termes pourront être modifiés si l'Employeur affecte ou assigne en surplus un ou plusieurs autres salariés d'une manière qui n'est pas occasionnelle et qui entraîne une diminution de la responsabilité et de la charge de travail du salarié affecté; dans le cas de modification des termes de la présente entente par l'Employeur, le litige entre les parties pourra être résolu en suivant la procédure prévue par l'article 9.02 et 11.21 de la présente convention collective.

6) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 13

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: SOUS-SECTEUR HOCKEY PROFESSIONNEL
SOUS-SECTEUR BASEBALL PROFESSIONNEL

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le salarié affecté à l'un de ces sous-secteurs a la responsabilité de faire la couverture complète de toute la saison de hockey ou de baseball soit à compter de la période d'entraînement, jusqu'à la dernière partie de la série finale.

2) Il a droit, chaque semaine, pendant la période prévue au paragraphe précédent, en plus de son traitement régulier à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail.

3) Il a droit, s'il travaille une sixième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

4) Il a droit, s'il travaille une septième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

5) Il a droit, chaque année, en plus de ses vacances régulières, à une période additionnelle de vacances de seize (16) jours ouvrables payés à taux régulier, dont la moitié sera prise en temps et l'autre moitié pourra, au choix de l'Employeur, être remboursée en argent.

6) La présente entente pourra prendre fin ou ses termes pourront être modifiés si l'Employeur affecte ou assigne en surplus un ou plusieurs autres salariés d'une manière qui n'est pas occasionnelle et qui entraîne une diminution de la responsabilité et de la charge de travail du salarié affecté; dans le cas de modification des termes de la présente entente par l'Employeur, le litige entre les parties pourra être résolu en suivant la procédure prévue par les articles 9.02 et 11.21 de la présente convention collective.

7) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 14

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: SOUS-SECTEUR HOCKEY AMATEUR

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le salarié affecté à la couverture du hockey amateur a la responsabilité de faire la couverture complète de toute la saison de hockey amateur soit à compter de la période d'entraînement, jusqu'à la dernière partie de la série finale.

2) Il a droit, chaque semaine pendant la période prévue au paragraphe précédent en plus de son traitement régulier, à une rémunération additionnelle équivalent à six (6) heures payées au taux de temps réguler.

3) Il a droit, s'il travaille une sixième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à six (6) heures de travail payées au taux de temps supplémentaire.

4) Il a droit, s'il travaille une septième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à huit (8) heures de travail payées au taux de temps supplémentaire.

5) Il a droit, chaque année, en plus de ses vacances régulières, à une période additionnelle de vacances de seize (16) jours ouvrables payés à taux régulier, dont la moitié sera prise en temps et dont l'autre moitié pourra, au choix de l'Employeur, être remboursée en argent.

6) La présente entente pourra prendre fin ou ses termes pourront être modifiés, si l'Employeur affecte ou assigne en surplus un ou plusieurs autres salariés d'une manière qui n'est pas occasionnelle et qui entraîne une diminution de la responsabilité et de la charge de travail du salarié affecté; dans le cas de modification des termes de la présente entente par l'Employeur, le litite entre les parties pourra être résolu en suivant la procédure prévue par les articles 9.02 et 11.21 de la convention collective.

7) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 15

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: SOUS-SECTEUR COURSES DE CHEVAUX

Nonobstant toute disposition de la présente convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le salarié affecté au sous-secteur des courses de chevaux a la responsabilité de la couverture des courses de chevaux.

2) Il recevra en plus de son traitement régulier une indemnité hebdomadaire équivalant à une (1) journée de travail rémunérée au taux de temps simple.

3) Il a droit, s'il travaille une sixième journée de travail dans une même semaine à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps régulier.

4) Il a droit, s'il travaille une septième journée de travail dans une même semaine à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps régulier.

5) Il a droit, chaque année, en plus de ses vacances régulières, à une période additionnelle de vacances de vingt (20) jours ouvrables payés à taux régulier.

6) La présente entente pourra prendre fin ou ses termes pourront être modifiés, si l'Employeur affecte ou assigne en surplus un ou plusieurs autres salariés, d'une manière qui n'est pas occasionnelle et qui entraîne une diminution de la responsabilité et de la charge de travail du salarié affecté; dans le cas de modification des termes de la présente entente par l'Employeur le litige entre les parties pourra être résolu en suivant la procédure prévue par l'article 9.02 et 11.21 de la convention collective.

7) La présente entente met fin à toute entente antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 16

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: SOUS-SECTEUR SPORT MOTORISE

Nonobstant toute disposition de la convention collective incompatible avec les termes de la présente lettre, les parties conviennent de ce qui suit:

1) Le salarié affecté au sous-secteur du sport motorisé a la responsabilité de faire la couverture complète de toutes les activités du sport motorisé à l'exclusion des régates, des derby de démolition, des courses en chiffre 8 et des courses d'innocents.

2) Il a droit, chaque semaine, en plus de son traitement régulier, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail, payée au taux de temps supplémentaire.

3) Il a droit, s'il travaille une sixième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

4) Il a droit, s'il travaille une septième journée de travail dans une même semaine, à une rémunération additionnelle équivalant à une journée régulière de travail payée au taux de temps supplémentaire.

5) Il a droit, chaque année, en plus de ses vacances régulières à une période additionnelle de vacances de seize (16) jours ouvrables payés au taux régulier, dont la moitié sera prise en-temps et dont l'autre moitié pourra, au choix de l'Employeur, être remboursée en argent.

6) La présente entente pourra prendre fin ou ses termes pourront être modifiés si l'Employeur affecte ou assigne en surplus ou ou plusieurs autres salariés d'une manière qui n'est pas occasionnelle et qui entraîne une diminution de la responsabilité et de la charge de travail du salarié affecté; dans le cas de modification des termes de la présente entente par l'Employeur le litige entre les parties pourra être résolu en suivant la procédure prévue par l'article 9.02 et 11.21 de la présente convention collective.

7) La présente entente met fin à toute entente antérieure et elle ne s'applique que du 15 avril au 30 octobre de chaque année.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 17

LETTRE D'ENTENTE intervenue entre LE JOURNAL DE MONTREAL, une division de Groupe Quebecor inc., et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Re: TELE-HORAIRE

Les photographies couleurs et monochromes apparaissant en couverture ou, éventuellement, à l'intérieur de ce cahier spécial relèvent prioritairement du secteur photographie du Journal de Montréal. En cas de refus de tous les membres de cette unité d'accomplir le dit travail, la partie patronale pourra recourir aux services d'un autre photographe. Cependant, la cotisation sur la somme prévue ($180.00) doit être prélevée. Les photographes de l'unité d'accréditation qui effectuent ce travail sont également payés $180.00, plus les dépenses encourues, s'il y a lieu.

- La somme de $180.00 est soumise à l'indexation prévue à l'article 10.01;

- La rétroactivité prévue pour les salaires s'applique également dans le cas des sommes gagnées en raison de la présente lettre d'entente.

Cette lettre n'annule en rien les dispositions des articles 9.07 B, 9.08 et 9.09.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 18

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

LE JOURNAL DE MONTRÉAL,
Une division de Groupe Quebecor Inc.

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION
DU JOURNAL DE MONTRÉAL (CSN)

.01 L'employeur convient d'apporter les modifications requises aux polices d'assurances-collectives couvrant les salariés visés par la convention collective afin qu'elles prévoient au moins les couvertures ci-après décrites.

.02 La protection d'assurance-vie de base sera: 2 fois le salaire annuel assurable, maximum de protection $110,000.00.

.021 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:

Tableau des prestations

Perte accidentelle de

a) la vie ----------	le capital assuré
b) un bras ou une jambe --------	le trois quart 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 oeil ----------	la moitié du capital assuré
f) pouce et index de la -------- même main ou les quatre doigts de la même main	le quart du 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'occurence la plus élevée.

.03 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.

.031 En plus du montant prévu au paragraphe .03, s'il y a lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation accidentelle, l'assuré recevra:

Tableau des prestations

Perte accidentelle de

a) la vie ----------	le capital assuré en assurance-vie additionnelle
b) un bras ou une jambe --------	le trois quart 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 oeil ----------	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

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

Conjoint: $5,000.00
Enfant de 24 heures et plus: $3,000.00

.05 Aucune rente de survie ne sera accordée.

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

Prestation de toutes sources:	75% du salaire assurable, maximum: $41,250.00 de prestations par année civile.
Indexation:	Non.
Durée:	À partir de la 8ième journée de calendrier pendant 16 semaines.

Exonération des primes: À compter de la 2ième semaine d'invalidité.

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

Prestation de toutes sources: 70% du salaire assurable, maximum: $38,500 de prestations par année civile.

Indexation: Non.

Durée: À partir de la 18ième semaine jusqu'à 65 ans.

Exonération des primes: À compter de la 2ième semaine d'invalidité.

.07 L'assurance-maladie accordera les protections suivantes:

a) chambre semi-privée:

100% du coût jusqu'à concurrence de $28.00 par jour, sans limite quant au nombre de jours. Si le gouvernement hausse le coût de la chambre semi-privée, le maximum applicable sera haussé d'autant.

b) co-assurance:

Après déduction d'une seule franchise de $25.00 applicable aux dépenses admissibles encourues par le participant pour lui-même et ses personnes à charge au cours d'une même année civile, 90% des dépenses admissibles définies ci-dessous:

Médicaments: Les médicaments vendus par un pharmacien ou par un médecin dûment autorisé, prescrit par un médecin ou un dentiste.

Professionnels: Les honoraires d'ostéopathes, naturopathes et podiatres:
- $20.00 par visite
- un maximum global et par année civile de $400.00 par assuré.

Les honoraires de physiothérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes et audiologistes:
- $20.00 par visite
- un maximum global et par année civile de $400.00 par assuré.

Les honoraires de chiropraticiens:
- $20.00 par visite
- $50.00 par assuré, par année civile, pour des examens Rayons X.
- un maximum global et par année civile de $400.00 par assuré.

Psychologue psychanalyste: À 50%, maximum global de $400.00 par année civile par assuré.

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.
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 toît du malade, ni ne lui soit apparentée.
Appareils:	Location de chaise roulante, lit d'hôpital, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature. Achat de membres artificiels, bandages herniaires, corset, béquilles, attelles, plâtre, souliers orthopédiques, (une paire par année) et autres appareils orthopédiques.
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 conclut avec l'hôpital une entente relative aux transferts.
Hôpital hors Canada:	En cas d'urgence, remboursement de la chambre semi-privée jusqu'à un maximum de $75.00 can. par jour. 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.

.08 L'assurance soins-dentaires accordera les protections suivantes:

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

Franchise: Une seule franchise de $50.00 est applicable aux dépenses admissibles encourues par le participant pour lui-même et ses personnes à charge au cours d'une même année civile.

Co-assurance:
- $100% pour les traitements de base
- 50% pour les traitements majeurs
- 50% pour les traitements d'orthodontie

Maximum: Traitements de base - $1,000 la 1ère année
- $1,500 les années subséquentes

Traitements majeurs - $500 la 1ère année
- $1,000 les années subséquentes

Traitement d'orthodontie: $1,000 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 cinq 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 orthodondiste pour corriger les irrégularités dentaires chez un enfant à charge, âgé d'au moins six ans mais de moins de dix-neuf ans au moment où le traitement commence.

b) Les prothèses orthodontiques.

.09 Les contributions des salariés seront, pour la durée de la convention collective établies comme suit:

a) Le salarié ayant choisit l'option "Sans personne à charge":

   $1.00 par semaine + .5% de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de $55,000.00.

b) Le salarié ayant choisit l'option "Avec personnes à charge":

   $3.00 par semaine + .5% de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de $55,000.00.

.10 L'employeur fera parvenir au syndicat dans les sept (7) jours de leur réception, une copie des documents suivants:

- Police maîtresse incluant les avenants actuels ou à venir, telle que transmis par l'assureur.
- Relevé d'expérience du syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (C.S.N.), tel que transmis par l'assureur.
- Description des coûts, telle que transmis par l'assureur.

- Copies de factures, telles que transmis par l'assureur.
- Preuve d'enregistrement CEIC.
- Taux de réduction de cotisation par l'enregistrement à la CEIC.

.11 A compter de 1984, 1 fois par année au plus tard le 31 mars, l'employeur remet aux employés leurs parts dans la réduction de la cotisation résultant de l'enregistrement à l'assurance-chômage. Le syndicat et l'employeur peuvent cependant s'entendre pour utiliser globalement ce montant pour améliorer les bénéfices du programme de prévoyance collective.

.12 Aux fins d'application du régime de prévoyance collective, l'expression "salaire assurable" signifie la rémunération normale hebdomadaire prévue à la présente convention, abstraction faite du surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature, allocations de dépenses et autres paiements spéciaux. Toutefois, dans le cas des adjoints au directeur de l'information et des journalistes affectés à la rédaction de rubriques ou de chroniques ou la couverture de sujets particuliers pour lesquels il est prévu une prime ou du surtemps versé de façon régulière et automatique ainsi qu'une rémunération additionnelle versée régulièrement pour une cinquième (5e), une sixième (6e) ou une septième (7e) journée de travail, le salaire assurable sera réputé être le salaire maximum assurable prévu au régime de prévoyance collective, soit 55,000.00$, tant que cette affectation sera maintenue par l'Employeur.

.13 Les modifications prévues dans la présente lettre d'entente entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de la convention collective.

.14 Aucune modification aux bénéfices ne sera faite sans l'accord du syndicat.

.15 La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 19

REGIME DE RENTES POUR LES EMPLOYES DE QUEBECOR INC. ET SES FILIALES

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYES DU JOURNAL DE MONTREAL

REPRESENTES PAR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION

DU JOURNAL DE MONTREAL (C.S.N.)

Le Journal de Montréal, une division de Groupe Quebecor inc. (ci-après appelé l'Employeur), s'engage à ce que le régime de rentes pour les employés de Quebecor inc. et ses filiales soit modifié de la façon suivante pour les employés du Journal de Montréal représentés par le Syndicat des Travailleurs de l'Information du Journal de Montréal (C.S.N.) (ci-après appelé le Syndicat). A moins de précisions contraires, les dispositions du régime de rentes de Quebecor inc. et ses filiales s'appliquent.

1. DEFINITIONS

Intérêt:

La moyenne sur cinq (5) ans se terminant au 31 décembre précédent des taux de dépôts d'épargnes non-transférables par chèque (série B14019 de la revue de la Banque du Canada).

Indice financier:

La moyenne sur cinq (5) ans se terminant le 31 décembre précédent du taux de rendement moyen des obligations à terme de 10 ans ou plus du gouvernement du Canada (série B14013 de la revue de la Banque du Canada).

2. ADMINISTRATION

Quebecor inc. administre le régime selon les dispositions du règlement.

De plus, dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la fin de l'année civile, l'Employeur s'engage à remettre à un représentant désigné par le Syndicat une copie des documents suivants:

- les modifications apportées au régime durant l'année civile;
- le dernier rapport actuariel déposé à la Régie des rentes du Québec;
- la déclaration annuelle de renseignements déposée à la Régie des rentes du Québec;
- les états financiers vérifiés de la caisse;
- une liste des placements de la caisse au 31 décembre précédent.

Une fois par année civile, l'Employeur remet à chaque employé son relevé individuel des prestations.

3. GESTION DE LA CAISSE

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat le rapport du gestionnaire de la caisse dans les sept (7) jours suivant le dépôt dudit rapport.

De plus, lorsqu'il y aura une réunion entre Quebecor inc. et le gestionnaire de la caisse, deux (2) observateurs désignés par le Syndicat pourront assister à cette réunion. Ces observateurs seront avisés une (1) semaine précédant la réunion.

4. PARTICIPATION

La participation est obligatoire pour tout employé admissible au régime.

5. DATES DE RETRAITE

1. Date normale de retraite: le dernier jour du mois précédant le soixante-onzième (71e) anniversaire de naissance.

2. Date facultative de retraite: un employé peut se retirer sans aucune réduction actuarielle à partir de son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

3. Date anticipée de retraite: à partir de cinquante-cinq (55) ans, la rente est alors réduite actuariellement entre la date de retraite et le soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

6. INDEXATION DES RENTES AVANT LA DATE EFFECTIVE DE LA RETRAITE

1. Rentes créditées du 1er novembre 1974 au 31 décembre 1983:

Le 31 décembre de chaque année, les rentes des membres actifs et anciens membres ayant droit à une rente différée qui sont créditées le 31 décembre précédent sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 5.5%.

2. Rentes créditées après le 31 décembre 1983:

Le 31 décembre de chaque année, les rentes des membres actifs et anciens membres ayant droit à une rente différée qui sont créditées le 31 décembre précédent sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 3.25%.

7. INDEXATION DES RENTES APRES LA DATE EFFECTIVE DE RETRAITE

Le 1er février de chaque année, les rentes en cours de paiement créditées de l'année civile précédente sont augmentées d'un pourcentage égal à l'indice financier moins 7%. Pour un employé s'étant retiré au cours des douze (12) mois précédant le 1er février, le pourcentage sera calculé au prorata des mois écoulés depuis sa retraite.

8. PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI POUR RAISON AUTRE QUE LE DECES OU LA RETRAITE

1. Moins de 45 ans d'âge ou moins de 10 ans de service:

Le participant a alors le choix entre:

a) Le remboursement de ses cotisations avec intérêt;

b) Laisser ses cotisations dans la caisse et avoir droit à la somme de:

i) un pourcentage de la rente créditée au moment du départ payable à 65 ans selon le tableau suivant:

entre 0 et 5 ans de service:	50%
plus de 5 ans de service:	100%

ii) l'excédent des cotisations de l'employé sur 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis au départ à l'égard du service après le 31 décembre 1983. Ce montant peut, au choix de l'employé:

- être laissé dans le régime et servir à augmenter sur base d'équivalence actuarielle la rente différée en i) ci-dessus;
- être transféré dans un autre régime enregistré;
- être remboursé à l'employé.

2. 45 ans d'âge et 10 ans de service

Le participant doit alors laisser ses cotisations dans la caisse et a droit à la somme de:

a) La rente créditée au moment du départ, indexée par la suite et payable à 65 ans;

b) l'excédent des cotisations de l'employé sur 50% de la valeur actuarielle des bénéfices acquis au départ à l'égard du service après le 31 décembre 1983. Ce montant devra être laissé dans la caisse et servir à augmenter sur base d'équivalence actuarielle, la rente différée mentionnée en a) ci-dessus.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-dessus, un participant peut retirer au comptant jusqu'à 25% de la valeur actuarielle des bénéfices crédités en a) et b) ci-dessus; la rente qu'il recevra à 65 ans sera alors réduite d'un montant actuariellement équivalent au remboursement.

9. RACHAT D'ANNEES DE SERVICE

a) Rente achetée: un employé peut racheter jusqu'à 5 années civiles de service. La rente qui lui sera créditée comportera les mêmes modalités d'application que celles prévues au règlement actuel, tel que modifié par les présentes.

b) Cotisations de l'employé: la cotisation que l'employé aurait dû verser dans la caisse compte tenu du salaire qu'il a reçu durant l'année qui est rachetée, accumulée avec intérêt au taux de rendement de la caisse.

c) Cotisations de l'Employeur: le solde du coût afin de capitaliser l'année de service qui est rachetée.

d) Modalités de rachat:

- L'employé désirant racheter des années de service doit en faire la demande écrite dans les quatre (4) mois qui suivent la signature de la convention collective;

- l'Employeur communiquera le montant que l'employé devra verser pour chacune des années de service qu'il désire racheter dans le mois qui suit ainsi que les éléments ayant servi au calcul effectué pour arriver à un tel montant. La cotisation requise de l'employé s'accumulera au taux de rendement de la caisse jusqu'à ce que le premier versement à l'égard de l'année de service rachetée débute;

- l'employé aura jusqu'au plus tard le 1er décembre 1983 pour faire connaître à l'Employeur, par écrit, sa décision définitive et son intention quant au nombre d'années de service qu'il désire racheter;

- par la suite, à compter du premier (1er) janvier 1984 l'employé qui aura pris une telle décision rachètera, par ses versements hebdomadaires, une (1) année de service par période de douze (12) mois. Si les cotisations requises par l'employé excèdent les maximums déductibles pour fins d'impôt, l'excédent sera reporté l'année suivante en autant que le total de ses cotisations pour l'année suivante n'excède pas les maximums déductibles d'impôt;

- un employé pourra en tout temps cesser de racheter des années de service. La décision est toutefois irrévocable. Si, à ce moment, les cotisations versées sont inférieures aux cotisations requises pour la période de douze (12) mois en cause, la rente sera réduite proportionnellement;

- un employé pourra en tout temps verser en un seul paiement le solde total des cotisations requises pour compléter le rachat de ses années de service.

10. COMPTABILITE SEPAREE

L'Employeur s'engage à établir une comptabilité séparée reflétant la situation du groupe d'employés couvert par cette entente. Le tout sera toutefois sujet à la Loi des régimes supplémentaires de rentes.

11. MODIFICATIONS

Les dispositions du régime de rentes de Quebecor inc. et ses filiales, tel que modifiées par cette entente et en autant qu'elles s'appliquent aux employés couverts par ladite entente ne peuvent être modifiés sans l'accord du Syndicat.

12. ENTREE EN VIGUEUR

Cette entente entre en vigueur le 1er jour du mois de janvier 1984.

CT-86-01-M-228

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER(S): M-14981-17

CAS : MD-096-09-085

5151-6

MONTREAL, le 22 janvier 1986

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INFORMATION DU JOURNAL DE MONTREAL
- CSN
1601, ave. De Lorimier
MONTREAL (Québec)
H2K 4M5

ASSOCIATION ACCREDITEE

'86 JAN 22 10:05

- et -

JOURNAL DE MONTREAL, DIVISION DE
GROUPE QUEBECOR INC.
4545, rue Frontenac
MONTREAL (Québec)
H2H 2R7
E.V.: Même et partout où le journal
maintient des bureaux
rédactionnels

(Auparavant: Journal de Montréal -
Une Division de Groupe Québécor Inc.
155, rue Port-Royal ouest, Montréal
H3L 2B1)

EMPLOYEUR

DECISION

Vu l'accréditation qui lui a été accordée le 22 juillet 1976 et modifiée les 27 mai 1982, 30 septembre 1982 et 1er février 1983, l'association accréditée représente:

"Tous les journalistes, photographes, techniciens de laboratoire, chef de pupitre, caricaturistes, maquettistes à la rédaction, archivistes et reviseurs de textes, salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des collaborateurs spécialisés."

DE: JOURNAL DE MONTREAL
UNE DIVISION DU GROUPE QUEBECOR INC.
155, Port-Royal ouest
Montréal (Québec)
H3L 2B1

VU la requête en amendement soumise le 20 septembre 1985 par le procureur de l'employeur pour que la nouvelle désignation et l'adresse de l'employeur apparaissent au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elles apparaissent, la désignation et l'adresse de l'employeur en celles de:

"JOURNAL DE MONTREAL
DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.
4545, rue Frontenac
Montréal (Québec)
H2H 2R7"

E.V.: Même et partout où le journal maitient des bureaux rédactionnels

Robert Levac
Commissaire du travail

:sl