

*Message  
23 Avril 15 - 1983*



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

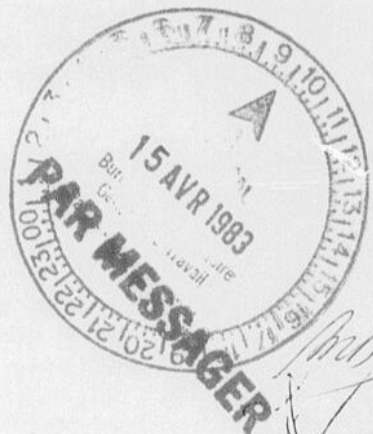
ENTRE

PUBLICATIONS DU NORD-OUEST,  
une division de Groupe Quebecor inc.  
(Echo de la Lièvre), ayant sa principale  
place d'affaires à Mont-Laurier, au  
515, Boul. Paquette,  
ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE RADIO C.K.M.L. INC.,  
Section ECHO DE LA LIEVRE,  
(C.S.N.)  
Syndicat dûment accrédité et ayant sa  
principale place d'affaires à Mont-Laurier,  
ci-après appelé "LE SYNDICAT"

En vigueur jusqu'au 31 décembre 1984



*[Handwritten signature]*

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE - JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît, conformément au Code du Travail, le Syndicat comme représentant et mandataire de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 23 octobre 1974 et amendé le 15 juin 1982 qui se lit comme suit: "Tous les salariés au sens du Code du Travail".
- 1.02 Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation sont régis par la présente convention et constituent l'unité de négociation.
- 1.03 L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il y déploie en tant que dirigeant 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 membre de l'unité de négociation en vue de le dissocier d'une action syndicale.
- 1.04 La convention collective s'applique aux personnes suivantes:
- a) salarié régulier: salarié qui occupe un poste permanent à plein temps dans l'une des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation et qui a terminé sa période d'essai;
  - b) salarié surnuméraire: salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pour congé prévu à la présente convention ou autorisé par l'Employeur;
  - c) salarié à temps partiel: salarié qui travaille soixante-quinze pour cent (75%) ou moins du nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail de sa fonction;
  - d) salarié occasionnel: salarié embauché exceptionnellement pour une durée déterminée afin d'accomplir une tâche spécifique;
  - e) collaborateur: personne ayant une chronique spécialisée, régulière ou non, paraissant dans le journal. Il est convenu que cette personne ne peut en aucun temps collecter de la nouvelle sauf pour les besoins de sa chronique ou faire un travail normalement exécuté par un journaliste régulier. Cette personne n'est pas assujettie à l'application de la convention collective, mais doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale;

- f) correspondant: personne fournissant des textes ou des photographies concernant des événements survenus dans des endroits non compris dans le territoire de Mont-Laurier; cette personne n'est pas couverte par la convention collective, mais doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale;
- g) pigiste: journaliste ou photographe assurant une couverture occasionnelle d'événement ne pouvant être couverts par les salariés de l'unité de négociation; cette personne n'est pas couverte par la convention collective, mais doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale.

1.05

Les seuls droits et obligations que la présente convention collective reconnaît aux salariés à temps partiel sont les suivants:

- a) l'obligation de payer la cotisation syndicale;
- b) le droit au salaire prévu dans la présente convention au prorata des heures qu'ils ont l'obligation de travailler;
- c) le droit au temps supplémentaire lorsque celui-ci travaille plus que le nombre d'heures prévu quotidiennement pour un salarié régulier de son secteur;
- d) le droit à une rémunération tenant lieu de vacances égale à quatre pour cent (4%) calculée sur le salaire gagné;
- e) le droit aux congés fériés que dans la mesure où ces jours sont fériés lors de journées où il doivent normalement travailler;
- f) le droit aux dispositions du chapitre sept (7);
- g) le bénéfice d'adhésion au régime de prévoyance collective de Quebecor inc. si le salarié à temps partiel y est admissible;
- h) le droit d'utiliser leur ancienneté à l'encontre les uns des autres dans les cas de mise à pied et de candidature;
- i) le droit à la procédure de grief quant à l'application des dispositions du présent article;
- j) si le salarié à temps partiel devient régulier à plein temps, le temps qu'il a fait comme temps partiel est déduit de sa période de probation jusqu'à un maximum de deux (2) mois si le poste qu'il comble en est un identique à celui qu'il occupait précédemment. Dans le cas contraire, la période de probation s'applique.

k) si le salarié à temps partiel devient régulier à plein temps, le temps qu'il a fait comme salarié à temps partiel est calculé comme du temps fait, c'est-à-dire en jours, en mois et en années et ce, pour établir son ancienneté.

1.06

Les seuls droits et obligations que la présente convention collective reconnaît aux salariés surnuméraires et occasionnels sont les suivants:

- a) l'obligation de payer la cotisation syndicale;
- b) le droit au salaire prévu dans la présente convention;
- c) le droit à une rémunération tenant lieu de vacances égale à un pourcentage de quatre pour cent (4%) calculé sur le salaire gagné;
- d) le droit aux dispositions du chapitre sept (7);
- e) le droit de grief quant à l'application des dispositions du présent article;
- f) si le salarié surnuméraire ou occasionnel devient régulier à plein temps, le temps qu'il a fait comme salarié surnuméraire ou occasionnel est déduit de sa période de probation jusqu'à un maximum de deux (2) mois si le poste qu'il comble en est un identique à celui qu'il occupait précédemment. Dans le cas contraire, la période de probation s'applique.


1.07

Tout salarié doit, comme condition de son embauche et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.

1.08

L'Employeur s'engage à retenir sur la paie de tout salarié assujéti à la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire régulière, pendant la durée de la présente convention. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisations syndicales qui surviennent au cours de la présente convention conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat pourvu que le Syndicat avise l'Employeur par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance. L'équivalent de la cotisation syndicale est aussi retenu sur la rémunération des collaborateurs, correspondants et des pigistes.

Employeur sans la présence d'un représentant mandaté du Syndicat et l'entente ne devient valide que lorsque ratifiée par le Syndicat.

- 1.09 a) La cotisation syndicale est remise tous les mois, dans les quinze (15) jours qui suivent, au trésorier du Syndicat.
- 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.
- 1.10 a) De plus, l'Employeur remet au Syndicat, quatre (4) copies d'une liste comprenant le salaire brut (en inscrivant séparément le salaire régulier d'une part et le temps supplémentaire d'autre part), les primes et allocations gagnées durant la période et la cotisation perçue pour chacun des cotisants.
- b) L'Employeur convient d'inscrire sur les formules d'impôt T4 et TP4 des cotisants le montant de la cotisation syndicale perçue pour l'année d'imposition, le tout devant être conforme aux lois et règlements provinciaux et fédéraux.
- 1.11 Un employé qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation peut dans les deux (2) mois suivants, revenir à son ancien poste. Il peut, d'autre part, postuler en tout temps, conformément aux dispositions de l'article 4, un poste inclus dans l'unité de négociation. S'il réintègre l'unité de négociation, il y retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de sa mutation. Le retour de cet employé ne peut occasionner la mise à pied d'un salarié.
- 1.12 Le salarié qui a réintégré ou qu'on a réintégré dans une fonction de l'unité de négociation devra reprendre son statut de membre en règle du Syndicat à partir de la date où il fait de nouveau partie de l'unité de négociation.
- 1.13 L'Employeur permet au Syndicat l'usage exclusif d'un tableau d'affichage dans le lieu de travail des membres de l'unité de négociation pour y afficher des communications d'ordre syndical et professionnel. Le Syndicat fournit lui-même ce tableau dont la dimension maximum est d'un mètre carré ( $1m^2$ ). L'Employeur permet également au Syndicat de distribuer à ses membres, sur les lieux de travail, des documents d'ordre syndical et professionnel et de faire des collectes syndicales parmi ses membres et ce, en dehors des heures de travail.
- 1.14 Aucune entente relative à des conditions de travail et d'emploi différentes de ce qui est prévu à la présente convention collective ne peut être négociée entre un salarié et l'Employeur sans la présence d'un représentant mandaté du Syndicat et l'entente ne devient valide que lorsque ratifiée par le Syndicat.
- 

1.15 Lors de son embauche, l'Employeur doit informer le salarié de son obligation de devenir membre du Syndicat. De plus, une période d'une heure, sans perte de salaire, est accordée à un nouveau salarié pour rencontrer le représentant du Syndicat.

1.16 Aux fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent l'existence de trois (3) secteurs:

1) secteur production et publicité:

regroupant les salariés exécutant de façon principale et habituelle les tâches reliées à la publicité, au montage et à la maquette;

2) secteur bureau:

regroupant les salariés exécutant de façon principale et habituelle les tâches reliées aux activités administratives de l'entreprise (réception, comptabilité, secrétariat etc...);

3) secteur rédaction:

regroupant les journalistes.

Les parties reconnaissent que l'obligation première des salariés est d'accomplir les tâches relatives à leur secteur respectif. Les salariés peuvent être appelés à accomplir des tâches pouvant habituellement être effectuées dans l'un ou l'autre des secteurs lorsque les besoins de la production l'exigent ou lorsque cela est nécessaire à la réalisation de leur travail.

1.17 L'utilisation de pigistes ne peut occasionner la mise à pied d'un salarié.

ARTICLE 2

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

2.01 Sous la seule réserve des stipulations contenues dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît que les droits de l'Employeur sont d'organiser, d'opérer, de diriger, de prévoir, de commander, de coordonner, de contrôler, d'administrer, d'orienter la politique du journal, de décider de son orientation idéologique, d'établir la politique d'information et de la faire respecter, d'établir les méthodes d'édition et de publication, de limiter ou de cesser en tout ou en partie les opérations de l'entreprise.

2.02 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni les salariés, ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de son sexe, de sa race, de sa couleur, de sa langue, de ses activités politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention et les deux parties doivent s'opposer à toute discrimination de cet ordre.

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

2.04 Le salarié à l'essai est régi par la convention collective sauf en ce qui a trait à la procédure de mise à pied ou de congédiement.

2.05 Le salarié qui désire démissionner ou quitter son emploi peut le faire en donnant à l'Employeur un avis écrit. Cet avis de démission est révoqué par écrit dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de cet avis.


2.06 Dans le cas de congédiement ou de mise à pied d'un salarié à l'essai, l'Employeur s'engage à lui donner un préavis d'une semaine ou à lui payer une semaine de salaire.

2.07 L'Employeur peut reconnaître à un nouveau salarié un certain nombre d'années d'expérience ou de scolarité équivalent à un certain nombre d'années d'expérience. L'Employeur lui consent alors un salaire proportionnel au nombre d'années d'expérience ainsi reconnues, conformément aux échelles de salaires prévues à la présente convention.

2.08 Il ne peut plus, subéventuellement et pendant que son salarié reste à son emploi, annuler ou diminuer cette reconnaissance dont le seul effet est d'établir une base de salaire. Les augmentations statutaires suivent leur cours jusqu'au sommet de l'échelle appropriée.

ARTICLE 3

RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.01
- a) L'Employeur embauche les personnes de son choix et il informe le Syndicat, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'entrée en fonction du nouveau salarié, en donnant le nom, l'adresse, la fonction du nouveau salarié, le nombre d'années d'expérience reconnues et la date d'entrée en fonction.
  - b) S'il s'agit d'un salarié surnuméraire, l'Employeur précise la durée approximative de l'emploi du nouveau salarié et lorsque c'est le cas, le nom du salarié régulier qu'il remplace.
  - c) S'il s'agit d'un temps partiel, il précise en outre le nombre d'heures approximatives que le nouveau salarié sera appelé à effectuer par semaine.
- 3.02
- Tout nouveau salarié soit subir une période de probation telle que ci-après énumérée:
- a) Moins de deux (2) années d'expérience reconnues par l'Employeur à l'embauche: trois (3) mois de période de probation;
  - b) deux (2) années d'expérience et plus, reconnues par l'Employeur à l'embauche: deux (2) mois de période de probation;
  - c) la période de probation peut être modifiée après entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.
- 3.03
- Le salarié à l'essai est régi par la convention collective sauf en ce qui a trait à la procédure de grief en cas de mise à pied ou de congédiement.
- 3.04
- Le salarié qui désire démissionner ou quitter son emploi peut le faire en donnant à l'Employeur un avis écrit. Cet avis de démission est révoqué par écrit dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de cet avis.
- 3.05
- Dans le cas de congédiement ou de mise à pied d'un salarié à l'essai, l'Employeur s'engage à lui donner un préavis d'une semaine ou à lui payer une semaine de salaire.
- 3.06
- L'Employeur peut reconnaître à un nouveau salarié un certain nombre d'années d'expérience ou de scolarité équivalent à un certain nombre d'années d'expérience. L'Employeur lui consent alors un salaire proportionnel au nombre d'années d'expérience ainsi reconnues, conformément aux échelles de salaires prévues à la présente convention.
- 3.07
- Il ne peut plus, subséquent et pendant que tel salarié reste à son emploi, annuler ou diminuer cette reconnaissance dont le seul effet est d'établir une base de salaire. Les augmentations statutaires suivent leur cours jusqu'au sommet de l'échelle appropriée.
- 

ARTICLE 4

MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 4.01 L'Employeur s'engage à combler tout poste régulier à temps plein devenu vacant par le départ du salarié qui l'occupait ou tout poste nouvellement créé. Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste régulier à plein temps, il informe le Syndicat par écrit, dans les soixante-douze (72) heures qui suivent, des raisons qui le motivent à abolir un tel poste.
- 4.02 Dans tous les cas de postes vacants ou nouvellement créés concernant une fonction à l'intérieur de l'unité d'accréditation, l'Employeur affiche pendant dix (10) jours de calendrier le poste vacant.
- 4.03
- a) L'Employeur doit procéder à cet affichage dans les trente (30) jours suivant cette vacance;
  - b) l'affichage indique le supérieur immédiat, le salaire, une description de la fonction et les conditions de travail s'y rattachant; l'affichage doit aussi indiquer que les avantages sociaux sont ceux prévus à la convention;
  - c) durant la période d'affichage, l'Employeur pourra combler temporairement le poste par un surnuméraire.
- 4.04 L'Employeur remet une liste des postulants dans les deux (2) jours suivant la fin de la période d'affichage et il informe le syndicat par écrit du nom du salarié sélectionné dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période d'affichage.
- 4.05 Si l'Employeur juge que plus d'un candidat remplissent de façon similaire les conditions utiles et pertinentes et ont les aptitudes requises pour occuper le poste, il doit porter son choix sur celui qui a le plus d'ancienneté générale. Il est de plus convenu que les salariés à temps partiel et les surnuméraires sont considérés séparément et dans l'ordre pour l'octroi d'un poste vacant.
- 4.06 Si l'Employeur juge qu'aucun salarié ne remplit les exigences normales de la tâche ou si aucun salarié ne s'est porté candidat, il procède alors selon les dispositions du chapitre trois (3) de la convention.
- 4.07 Le Syndicat et/ou un des salariés dont la candidature n'a pas été retenue peut ou peuvent contester la décision de l'Employeur par voie de grief; la période d'essai du candidat choisi est alors prolongée jusqu'au règlement de ce grief. A la demande du salarié, l'Employeur pourra le rencontrer et lui expliquer les raisons qui ont motivé sa décision de ne pas retenir sa candidature.
- 4.08 La durée de la période d'essai est d'un minimum d'un (1) mois et d'un maximum de trois (3) mois.

4.09 Le candidat peut retourner à son ancienne fonction avant l'expiration de sa période d'essai. Par ailleurs l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne fonction; dans un tel cas, le salarié peut contester cette décision par la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention.

4.10 Avant son départ pour son congé de vacances annuelles prévu par la convention ou pour un congé de maternité, un salarié peut postuler par anticipation tout poste qui pourrait devenir vacant ou qui serait créé pendant son absence. Dans cette éventualité le Syndicat remet à l'Employeur la procuration dudit salarié.

4.11 Si dans les structures actuelles ou en cas d'expansion des opérations de l'entreprise, l'Employeur ouvre des postes qui ne sont pas définis par la présente convention mais qui sont visés par le certificat d'accréditation, les conditions de travail se rattachant à ces postes devront faire l'objet d'une consultation et d'une entente préalable avec le Syndicat. En cas de mésentente, la décision de l'Employeur peut être appliquée mais le cas peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue à la convention collective.

- a) vacances annuelles;
- b) congés (grands);
- c) congés spéciaux;
- d) congés familiaux;
- e) congés de maternité;
- f) absences pour maladie ou accident pour une durée de vingt-quatre (24) mois;
- g) absences pour accident de travail;
- h) congés sans solde pour une période de six-huit (6-8) mois;
- i) suspension;
- j) congés sans solde;
- k) arrêtation ou enrôlement pour raisons professionnelles;
- l) congés pour activités syndicales.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

5.01

Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'Employeur et elle se calcule à compter de la dernière date d'embauche.

De même l'ancienneté de secteur signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à l'intérieur de l'un ou l'autre des secteurs.

Lorsqu'un salarié à temps partiel ou un surnuméraire obtient un poste à temps plein, son ancienneté générale et de secteur sont calculées au prorata du temps travaillé par rapport à un salarié à temps plein à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption du lien d'emploi au cours de cette période, le tout sous réserve de la clause 5.02.

L'ancienneté de secteur ne s'applique que lors du choix de la date de vacances et dans le cas de l'octroi d'un congé avec ou sans solde.

5.02

L'ancienneté prend seulement effet après la fin de la période de probation prévue à l'article 3 mais elle est alors rétroactive au premier jour de l'emploi.

5.03

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) vacances annuelles;
- b) congés fériés;
- c) congés spéciaux;
- d) congés familiaux;
- e) congés de maternité;
- f) absences pour maladie ou accident pour une durée de vingt-quatre (24) mois;
- g) absences pour accident de travail;
- h) mise à pied pour une période de dix-huit (18) mois;
- i) suspension;
- j) congés avec ou sans solde;
- k) arrestation ou emprisonnement pour raison professionnelle;
- l) congés pour activités syndicales.

5.04

L'ancienneté est conservée mais cesse de s'accumuler:

- lors d'absence pour maladie ou accident pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois.

5.05

Un salarié régulier perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) départ volontaire du salarié;
- b) congédiement du salarié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur;
- c) mise à pied du salarié pour une période de plus de dix-huit (18) mois;
- d) défaut de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours lorsque le salarié mis à pied a été rappelé au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

5.06

Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention collective constitue à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté générale et de secteur des salariés. Cette liste d'ancienneté des employés est mise à jour annuellement par l'Employeur au mois de janvier; une (1) copie de cette liste est alors remise au Syndicat et une (1) autre est affichée au tableau prévu à cet effet.

Sécurité d'emploi

6.01

Par suite et à l'occasion de changements techniques ou technologiques, l'Employeur avise le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant le changement aux fins d'étudier les nouvelles méthodes d'opération et d'examiner les mesures de formation, d'entraînement ou de recyclage pouvant être prises dans les circonstances ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir.


Si tel changement entraîne une réduction de personnel régulier à plein temps, l'Employeur sans préjudice à tous ses droits, procède à telle réduction de la façon suivante:

- a) ladite réduction de personnel se fait en conformité des dispositions des alinéas a), b) et d) de la clause 6.02, sauf entente contraire entre les parties;
- b) les indemnités de séparations prévues à la clause 6.02 sont versées;
- c) un préavis de mise à pied de quatre (4) semaines doit être signifié à chaque salarié concerné.

6.02

Pour la durée de la présente convention, l'Employeur convient de garder à son emploi au moins sept (7) employés à plein temps ou l'équivalent dans les fonctions visées par la convention;

cependant, si une mise à pied devient nécessaire par suite de réduction de travail, elle doit se faire de la façon et conformément aux dispositions qui suivent:

- a) le salarié occasionnel, le salarié surnuméraire, le salarié à l'essai, le collaborateur, le pigiste et le salarié à temps partiel, dans cet ordre est mis à pied le premier 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 à plein temps à la condition que les salariés qui restent soient, au jugement de l'Employeur, capables d'accomplir le travail à effectuer; à défaut, l'Employeur peut procéder à la mise à pied du suivant dans l'ordre inverse, et ainsi de suite jusqu'à ce qu'il reste les employés nécessaires;
  - c) les salariés réguliers à plein temps ainsi mis à pied doivent recevoir un préavis de trois (3) semaines;
- 

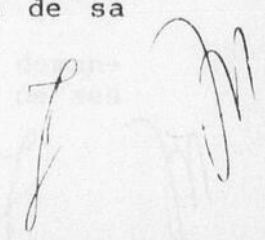
- d) le salarié affecté par une mise à pied visée par le présent paragraphe peut choisir d'occuper tout emploi vacant comparable ou équivalent à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche. Il peut également déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui s'il possède les exigences normales pour accomplir cette tâche;
- e) tout salarié régulier à plein temps mis à pied pour réduction de travail a droit de recevoir de l'Employeur une allocation supplémentaire aux prestations qu'il reçoit de l'assurance-chômage aux conditions suivantes: il doit avoir complété au moins six (6) mois de service effectif continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied et être éligible à recevoir des prestations d'assurance-chômage.

L'allocation supplémentaire que le salarié régulier à plein temps a droit de recevoir est égale à la différence entre 95% de son salaire régulier et les prestations auxquelles le salarié mis à pied a droit en vertu des lois de l'assurance-chômage; cette allocation est réduite de toute somme d'argent gagnée par le salarié chez l'Employeur ou ailleurs pendant la période où il a droit de recevoir telle allocation;

- f) le salarié régulier à plein temps a droit à trois (3) semaines de cette allocation supplémentaire par année complète de service effectif et une fraction d'allocation par fraction d'année de service supplémentaire à la première année;
- g) cependant, l'allocation cesse d'être payée au salarié dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:
- 1- le salarié cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;
  - 2- le salarié est rappelé au travail par l'Employeur;
  - 3- le salarié a épuisé les crédits d'allocations qui lui sont dus;
  - 4- le salarié a reçu pendant seize (16) semaines l'allocation supplémentaire.

Le salarié qui a déjà bénéficié de paiement d'allocation supplémentaire et qui est rappelé au travail n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations supplémentaires que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de sa précédente mise à pied;

Le salarié peut consulter son dossier d'allocations et ses avantages sociaux.



h) lors du rappel au travail de salariés réguliers, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers, à la condition qu'ils puissent répondre aux exigences normales de la tâche à accomplir; copie de l'avis de rappel est transmise le jour même au Syndicat. Avant que l'Employeur n'engage un nouveau salarié, tous les salariés réguliers qui ont été mis à pied, dans les dix-huit (18) mois précédents, doivent être invités à revenir au travail, par courrier recommandé adressé à la dernière adresse connue de l'employé;

i) 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.

6.03 L'Employeur peut faire une mise à pied temporaire dans les cas de force majeure tel: inondation, panne d'électricité, bris de machinerie, incendie, etc. Telle mise à pied ne donne pas lieu à quelque préavis que ce soit ni à aucune indemnité. L'Employeur paie cependant au salarié régulier à plein temps ainsi mis à pied le reste de la semaine régulière de travail.

6.04 En cas de départ, de retraite ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances et ses congés fériés non utilisés, de même que toute somme due par l'Employeur en vertu de la convention sont payés en entier à lui ou à sa succession.

#### Mesures disciplinaires

6.05 Une copie des avis, avertissements, mises en garde, doit être donnée par écrit, dans les sept (7) jours qui suivent de la connaissance acquise de l'incident par l'Employeur, au salarié intéressé ainsi qu'au Syndicat avec mention de la ou des raisons qui les justifient.

6.06 Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un salarié ou une sanction disciplinaire ne sera pas invoquée contre lui si au cours des six (6) mois qui suivent il n'y a aucun motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui.

6.07 Une mesure disciplinaire envers un salarié ne peut après six (6) mois être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire sauf s'il s'agit d'actes similaires, auquel cas le délai sera de douze (12) mois.

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

6.09 Le salarié régulier peut consulter sur demande son dossier disciplinaire et celui de ses avantages sociaux.

6.10 Lorsque l'Employeur rencontre un salarié régulier pour l'informer de l'imposition d'une sanction disciplinaire, celui-ci doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.

6.11 Le syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de décider des congédiements, des mises à pied et des suspensions en autant que ceux-ci sont contestables par voie de grief. Le Syndicat reconnaît également que cette décision devient effective dès que reçue par le salarié conformément aux dispositions de la convention collective. Toutefois, dès qu'un salarié conteste par grief la décision de l'Employeur de le congédier ou de le suspendre, l'Employeur continue de verser le salaire régulier et ce, jusqu'à concurrence des sommes accumulées au crédit de ce salarié, afin d'en assurer éventuellement le remboursement.

Compte-tenu de la décision arbitrale, si l'arbitre donne raison à l'Employeur, le salarié sera tenu de rembourser à l'Employeur les montants reçus. Dans le cas contraire, le salarié est exempté de tout remboursement.

Nonobstant le paragraphe b) de la clause 11.09 de la présente convention et afin d'accélérer l'audition éventuelle de tels griefs, les parties conviennent de désigner à tour de rôle les personnes suivantes pour agir comme arbitre unique dans de tels cas:

- M<sup>rs</sup> VIANNEY THERRIEN
- M<sup>r</sup> PIERRE CHARTRAND
- M<sup>r</sup> JACQUES LAUBON

Ces arbitres sont régis par la procédure prévue à l'article 11 de la présente convention.

6.12 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 le nom et l'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 procédure de grief et d'arbitrage.

#### Sécurité-santé

6.13 L'Employeur reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'assurer la sécurité et la santé des salariés sur les lieux de travail.

6.14 L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent de collaborer en vue de maintenir un niveau élevé de sécurité dans les lieux où les salariés travaillent. A cet effet, l'Employeur accepte de rencontrer un représentant du Syndicat lorsqu'un risque mettant en danger la sécurité du personnel est soulevé.

- 6.15 Tout salarié qui subit un accident de travail doit rapporter cet accident aussitôt que possible à son supérieur immédiat.
- 6.16 L'Employeur informe les salariés des risques sérieux inhérents à leur travail, la nature des produits utilisés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication, dans la mesure où cette information est disponible.
- 6.17 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour fournir, le cas échéant, les soins d'urgence requis par un salarié accidenté.
- 6.18 Les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent intégralement aux salariés.
- 6.19 L'Employeur s'engage à entretenir les lieux de travail et les salariés collaborent au maintien de la propreté et de la salubrité des lieux.
- 6.20 Si, à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la C.S.S.T. (Commission de la santé et sécurité au travail), l'Employeur avance hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir jusqu'au premier versement de la C.S.S.T.
- 7.02 Au moment du versement d'indemnité par la C.S.S.T., le salarié s'engage à rembourser les avances faites par l'Employeur.

7.03

1. Les interventions des publicitaires auprès de la salle de rédaction doivent se faire uniquement par l'intermédiaire du journaliste-coordonnateur ou, le cas échéant, du directeur de l'information.

2. La direction tient régulièrement des séances avec les journalistes afin de valider le contenu rédactionnel de journaux.

3. Le travail du journaliste-coordonnateur consiste, en plus de travail rédactionnel de journaliste, à coordonner les activités de la salle de rédaction conformément aux directives de la direction. Si l'Employeur crée un poste de directeur de l'information, le poste de journaliste-coordonnateur sera aboli et son titulaire deviendra journaliste.

4. Les interventions des publicitaires auprès de la salle de rédaction doivent se faire uniquement par l'intermédiaire du journaliste-coordonnateur ou, le cas échéant, du directeur de l'information.

5. La direction tient régulièrement des séances avec les journalistes afin de valider le contenu rédactionnel de journaux.

ARTICLE 7

CLAUSES PROFESSIONNELLES

7.01


Aucun journaliste ne peut être tenu de rédiger, pendant ses heures de travail, des textes commerciaux ou publicitaires. Par textes commerciaux ou publicitaires, les parties entendent:

- a) tout texte ou vignette qui est une propagande directe en faveur d'une marque de commerce;
- b) tout texte ou vignette qui a pour but de mousser la vente de marchandises, d'un produit manufacturé, d'un service nettement identifié;
- c) tout texte ou vignette qui a trait à l'activité ordinaire et quotidienne d'une entreprise commerciale, industrielle ou financière dans un but mercantile;
- d) tout appel répété sous forme de texte ou de vignette en faveur d'un événement sportif, récréatif, artistique ou autre, qu'il s'agisse de particuliers, d'associations de sociétés ou de mouvements, peu importe qu'ils poursuivent des fins lucratives ou non;
- e) les définitions qui précèdent sont assujetties aux exigences de l'information.

7.02

L'Employeur peut, à sa discrétion, publier des reportages publicitaires, des publi-reportages et de numéros spéciaux; pour les fins du présent article, les expressions "reportages publicitaires" et "publi-reportages" désignent toute matière, toute page, tout ensemble de pages ou tout cahier dont la nature ou la position dans la mise en page sert d'abord des intérêts commerciaux ou particuliers visant directement la promotion de quoi que ce soit pour des raisons étrangères à l'information pure et simple, sauf pour la promotion du journal lui-même. L'Employeur s'engage à identifier comme tel, de façon évidente chaque texte publicitaire ou le cas échéant, chaque page de texte publicitaire au moyen des mentions "annonce", "publicité", "publi-reportage" ou "publi-information" selon le cas, imprimées en caractère gras.

7.03

- a) Le travail du journaliste-coordonnateur, consiste, en plus du travail régulier de journaliste, à coordonner les activités de la salle de rédaction conformément aux directives de la direction; si l'Employeur créait un poste de directeur de l'information, le poste de journaliste-coordonnateur sera aboli et son titulaire deviendra journaliste.
  - b) Les interventions des publicitaires auprès de la salle de rédaction doivent se faire uniquement par l'entremise du journaliste-coordonnateur ou, le cas échéant, du directeur de l'information.
  - c) La direction tient régulièrement des réunions avec les journalistes afin de discuter du contenu rédactionnel du journal.
- 

7.04

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 (4) 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).


7.05


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 ou les critiquera dans le respect de la vérité.

7.06

Tout texte d'un journaliste publié sauf pour la nouvelle proprement dite, doit être identifié soit comme analyse, synthèse, chronique, commentaire, grand reportage ou enquête par le (la) journaliste.

7.07

- a) Le journaliste-coordonnateur ou la direction de la rédaction ne doit effectuer dans le texte d'un article signé aucune modification, ni coupure de nature à changer le sens de cet article, sans avoir obtenu au préalable l'assentiment de l'auteur. Si ce dernier refuse le changement ou s'il n'est pas disponible pour consultation, et qu'il s'agit d'une analyse ou d'un commentaire, le texte n'est tout simplement pas publié et toutes les copies de ce texte sont remises à leur auteur. S'il s'agit d'une nouvelle, tous les efforts doivent être faits pour consulter le journaliste avant publication. Advenant l'impossibilité de procéder à cette consultation, le changement est fait mais la signature est retirée.
- 

- b) Les titres des articles et/ou des photographies doivent être conforme aux informations publiées.
- c) Avant qu'une modification importante ne soit effectuée dans un titre ou dans la présentation d'une édition, tous les efforts doivent être faits pour consulter le journaliste-coordonnateur, le cas échéant.
- 7.08 Le journaliste ne peut être tenu de signer une nouvelle ou une photographie. Dans le cas d'une analyse, d'un commentaire, d'une chronique ou d'un billet, le texte doit être signé. Lors de la publication, les analyses, commentaires, chroniques et billets devront être distingués du reste de l'information publiée.
- 7.09 Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un salarié ou un de ses textes ou photographies (signés ou non) ou encore qui conteste des faits présentés dans un article doit être porté à la connaissance du journaliste ou du photographe impliqué avant d'être publié ou s'il est impossible de rejoindre le salarié concerné et dans la mesure où il est urgent de publier le texte ou la photo, il est remis au Syndicat.
- 7.10 Au moment de la publication d'un texte ou d'une photographie qui relève de la clause précédente, le journaliste ou le Syndicat, si le journaliste est absent, a le droit de rectifier les fait. Cependant, le droit de réplique ne peut être retiré au journaliste impliqué, ou au Syndicat si le journaliste est absent; on doit donner à cette réplique une importance égale à l'attaque. Le texte préparé en réplique doit cependant être soumis au directeur général ou son représentant avant publication.
- 7.11 Si un texte ou une photographie de demande de mise au point ou de rétractation ou si un texte ou une photographie de rétractation est adressé à l'Employeur pour publication, tel texte ou photographie ne sera pas publié avant que le journaliste intéressé ou mis en cause par tel texte ou photographie 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 journaliste est absent et que son retour n'est pas prévu dans un délai raisonnable, l'Employeur n'est pas tenu d'attendre son retour. Dans tel cas, l'Employeur doit consulter le Syndicat.
- 7.12 Lorsqu'un salarié régi par la présente convention est poursuivi en justice à la suite de la publication d'un texte, d'une photographie ou d'une illustration écrite, faite ou préparée dans l'exercice normal de ses fonctions, selon les dispositions des présentes et agissant sur les instructions ou la direction de l'Employeur, ledit Employeur assume la défense de ce salarié et le tient indemne de tout jugement et de tout frais.
- 

7.13

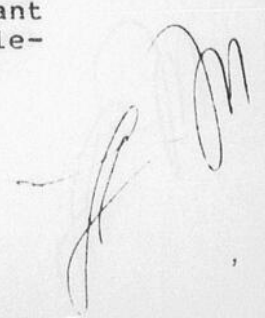
- a) Si le salarié préfère ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, il est libre de ce faire et, dans ce cas, il lui appartient de juger des moyens à prendre, de décider du choix de son avocat, d'en payer les frais et les honoraires et d'assumer les conclusions du jugement.
- b) Le texte de la rétractation ou déclaration, le cas échéant, devra être discuté avec le journaliste concerné avant publication et s'il n'y a pas accord, le salarié concerné ne sera pas tenu de signer telle rétractation ou déclaration.


7.14

Si le salarié préfère se prévaloir de la clause 7.12, il est expressément compris et entendu que l'Employeur a la possession du dossier et a le droit, au nom du salarié, de régler à l'amiable ou autrement, toute action en justice, comme de la contester, d'appeler de tout jugement, en un mot de procéder comme dans toute action ordinaire. Le procureur du salarié a accès au dossier de l'Employeur pour fins de consultations seulement et de conseils à son client.

7.15

Dans le cas d'arrestation ou d'incarcération d'un journaliste 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:

- 1) le journaliste doit avoir été arrêté ou incarcéré en raison d'informations ou de documents qu'il a obtenus, de démarches qu'il a effectuées ou d'actions qu'il a posées en sa qualité de journaliste dans l'exercice normal de ses fonctions;
  - 2) l'Employeur choisit 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;
  - 3) dans toute procédure judiciaire couverte par la présente disposition, le salarié, s'il est empêché de travailler, reçoit son plein salaire, continue d'accumuler de l'ancienneté et d'une façon générale conserve tous ses droits; il est de même si le salarié est incarcéré;
  - 4) si un journaliste est poursuivi ou s'il est condamné par un tribunal pour avoir refusé de dévoiler la source d'informations obtenues dans l'exercice de ses fonctions, les dispositions de la présente s'appliquent;
  - 5) si un journaliste est condamné par un tribunal à payer une amende, le montant de cette amende est remboursé intégralement au salarié par l'Employeur;
- 

- 6) 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 normal de ses fonctions ou contre le gré de l'Employeur.
- 7.16
- a) Aucun journaliste n'est tenu de s'exposer à des risques disproportionnés au regard des exigences normales de sa profession;
  - b) s'il accepte de le faire et s'il est blessé au cours de cette mission, l'Employeur assume les frais d'hôpital et de médecin, le coût des réparations aux prothèses, aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens, et continue à lui payer son salaire et les bénéfices connexes;
  - 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 de ses assureurs de le faire, des indemnités dont le montant ne sera pas inférieur à ce que le régime d'assurance-vie, maladie, accident en vigueur prévoit en 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.
- 7.17
- Les prix accordés aux salariés pour l'excellence des photos, articles, séries d'articles ou présentations visuelles leur sont remis.
- 7.18
- a) Il est établi de façon claire et précise que tout article, chronique, analyse, billet, enquête, synthèse, documentaire, commentaire, propos, bref tout texte rédigé ou effectué par le journaliste sur le temps du travail est et demeure la propriété de l'Employeur que les textes soient publiés ou non;
  - b) si les textes ou photos ci-haut mentionnés sont vendus ou cédés par l'Employeur pour des fins de publication à d'autres entreprises, le tout doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le salarié sur la base des conditions existantes sur le marché de l'édition.
  - c) de même, une telle entente doit intervenir si le journaliste décide de publier sous forme de recueil ses textes ou ses photographies.
- 

7.19

La première obligation professionnelle du journaliste est à l'égard du public par l'entremise de son journal. Toutefois, pour fins de rayonnement du journal ou de ses journalistes, une collaboration à l'extérieur est permise aux conditions suivantes;

- a) qu'elle soit faite en dehors des heures de travail;
- b) qu'elle exclue, sauf entente avec l'Employeur, la collaboration à tous quotidiens et hebdomadaires du Québec, y compris Le Droit d'Ottawa (les publications ne donnant pas d'informations et ayant un caractère culturel, professionnel, scientifique, technique ou syndical ne sont pas comprises dans cette catégorie);
- c) qu'elle exclue, sauf entente avec l'Employeur, les informations d'actualité (nouvelles); dans le cas de la radio et de la télévision, un journaliste ne peut donner de nouvelle avant qu'elle ne soit d'abord publiée dans le journal;
- d) qu'elle ne soit pas effectuée dans des conditions susceptibles de placer le journaliste dans une situation de conflit d'intérêt.

7.20

L'Employeur et le Syndicat conviennent que le travail des journalistes 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) 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.

7.21

- a) Il ne peut être ordonné à un journaliste de contribuer de quelque façon que ce soit à l'élaboration, à la réalisation, à la mise en page ou à la rédaction d'un reportage publicitaire, d'un publi-reportage, d'un numéro ou cahier spécial publicitaire pendant ses heures de travail.
- b) Tout journaliste appelé à rédiger des textes publicitaires ou à prendre des photos publicitaires en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré suivant un tarif à être établi entre lui et l'Employeur. Le Syndicat est informé de l'entente.

- c) Aucun reportage publicitaire, publi-reportage ou texte de promotion ne peut porter la signature d'un salarié sous quelque forme que ce soit (nom, initiale, pseudonyme, etc...).
- d) Lors d'un numéro ou d'un cahier spécial publicitaire, l'Employeur ne peut exiger, si le salarié accepte de collaborer à la rédaction de texte, qu'il écrive dans le but ou dans l'esprit de faire une promotion. L'information qui se rattache au thème de ce numéro ou cahier spécial sera objective et indépendante de toute publicité.
- 7.22 Les parties s'engagent à ne pas publier de textes, photos ou autres illustrations manifestement discriminatoires, racistes ou sexistes.
- 7.23 a) Aucun salarié n'est tenu de franchir une ligne de piquetage s'il s'agit de couvrir un événement à caractère exclusivement promotionnel pour l'entreprise en conflit;
- b) un salarié n'est pas tenu d'effectuer du travail remplaçant le travail normalement effectué par un salarié d'une entreprise de Quebecor Inc. en grève ou en lock-out.
- 7.24 Aucun salarié d'un autre secteur ne peut agir comme journaliste à moins qu'il ne s'identifie clairement comme appartenant à une autre section que celle de la rédaction.
- 7.25 L'Employeur s'engage à publier dans ses pages toute décision que pourrait prendre le Conseil de Presse du Québec quant à une plainte dans laquelle lui-même, son journal ou tout autre personne à son emploi serait impliquée. Telle publication doit survenir dans un délai de cinq (5) jours de la réception de la décision du Conseil de Presse du Québec.
- 7.26 L'Employeur s'engage à ne pas livrer ou divulguer aux représentants de la justice tout matériel écrit, sonore, visuel, bande magnétique, vidéo, film, négatif, brouillon, note manuscrite ou dactylographiée, partiellement publié ou non publié, recueilli, conçu ou réalisé par un salarié dans l'exercice de ses fonctions, à moins de n'y être contraint par un mandat de la cour.

**ARTICLE 8**

**CONGES**

Vacances

- 8.01 a) Tout salarié ayant au premier mai de l'année, moins d'un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacances payées pour chaque mois complet de service à cette date, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines;
- b) tout salarié ayant au premier mai de l'année plus d'un (1) an de service continu mais moins de six (6) ans a droit à trois (3) semaines de vacances payées;
- c) tout salarié ayant au premier mai de l'année plus de six (6) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 8.02 L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être en vacances simultanément dans un même secteur.
- 8.03 a) Le premier mai est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.
- b) Un salarié peut prendre trois (3) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans la période du 1er juin au 1er octobre.
- c) Lorsqu'une invalidité donnant droit à des prestations d'assurance-salaire ou causée par un accident de travail ou une maladie industrielle survient avant la date où devait débiter la période de vacances choisie par un employé, celui-ci pourra reporter ses vacances à une autre date convenue entre lui et l'Employeur. Toutefois, ce nouveau choix ne pourra pas intervenir avec le choix d'un autre employé.
- 8.04 Au plus tard le premier mai de chaque année, les salariés de chaque secteur indiquent leur choix pour la prise des vacances.
- Dans la détermination de la date de prise des semaines de vacances, la priorité est accordée au salarié qui compte le plus d'ancienneté de secteur; on procède ainsi en allant des salariés les plus anciens jusqu'aux derniers salariés entrés au service de l'Employeur pour chacun des secteurs mentionnés à la clause 1.16 de la présente convention.
- 8.05 La paie de vacances est versée avec la dernière paie avant les vacances.
- 8.06 En 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.

### Congés fériés et chômés


8.07 Tout salarié bénéficie d'un jour de fête chômé sans perte de traitement, dans tous les cas suivants:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Le 1er mai;
- Fête de Dollard;
- Fête Nationale;
- 1er juillet;
- Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- deux (2) congés mobiles par année civile que le salarié prend après entente avec l'Employeur.

- 8.08
- a) L'Employeur fixe, au moins sept (7) jours avant la fête, le jour où est chômé chacun des jours fériés; dans la mesure du possible le jour férié est chômé le jour même de la fête ou le vendredi suivant la fête. Le jour férié peut être chômé à tout autre jour après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Si le salarié régulier est requis de travailler le jour chômé, il a droit à l'indemnité du congé, en plus d'être rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées ce jour.
  - b) Pour bénéficier d'un congé ci-haut mentionné, le salarié doit avoir été au travail la journée complète de travail régulier précédant et la journée complète de travail régulier suivant le congé à moins qu'il ne bénéficie d'un congé autorisé par la convention ou par l'Employeur.

### Congés familiaux

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

- a) lors du décès du conjoint, du conjoint de droit commun ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
  - b) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
  - c) lors du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru: deux (2) jours consécutifs;
  - d) lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant: deux (2) jours;
  - e) lors du mariage du salarié ou de l'un de ses enfants: deux (2) jours;
  - f) lors du divorce du salarié: d'une (1) journée;
- 

- g) lorsque survient une fausse couche provoquée légalement, la salariée a droit à un congé avec solde de deux (2) jours;
- h) lors des événements ci-haut mentionnés le salarié régulier a droit à une journée additionnelle pour fin de transport si le lieu desdits événements se situe à deux cent (200) kilomètres et plus du lieu de résidence.

8.10


#### Congé de maternité

La salariée 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.

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 cinq (5) 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) 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.
- d) A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- e) 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 attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

- f) 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.
- g) La salariée doit reprendre son travail à la fin de son congé de maternité à moins d'avoir un certificat de son médecin attestant qu'elle en est incapable pour des raisons médicales et fixant une autre date de retour.
- h) Le fait pour une salariée de ne pas satisfaire aux dispositions de l'alinéa g) constitue un départ volontaire de sa part.
- i) Au cours de son congé de maternité, la salariée régulière à temps plein qui a complété six (6) mois de service chez l'Employeur au moment où elle devient enceinte reçoit les prestations suivantes aux conditions stipulées au paragraphe j) de la présente clause;
- 95% de son salaire régulier pendant les deux (2) premières semaines de son congé de maternité;
  - la différence entre ce qu'elle reçoit de l'assurance-chômage et 95% de son salaire régulier pour les dix (10) semaines suivantes.
- j) Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe i), la salariée doit respecter les conditions suivantes:
- elle doit faire au préalable une demande de prestations d'assurance-chômage;
  - elle doit être admissible aux bénéfices de l'assurance-chômage et présenter à l'Employeur une preuve à cet effet.
- k) Les sommes prévues à la présente clause ne sont définitivement acquises à la salariée que si elle complète six (6) mois de service après son congé de maternité.
- l) L'Employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, selon l'avis du médecin de la salariée. Dans un tel cas, la salariée enceinte a droit à un congé sans solde en plus de celui prévu aux alinéas précédents, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin
- 

de la salariée. 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. Si la salariée est admissible aux prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'Employeur lui verse la différence entre ce qu'elle reçoit de la C.S.S.T. et son salaire régulier.

- m) Pendant le congé de maternité la salariée continue d'accumuler l'ancienneté et des vacances conformément à la présente convention.
- n) La salariée peut continuer de participer au régime de prévoyance collective si elle paie sa quote-part des primes et dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- o) A la fin du congé de maternité l'Employeur réinstalle la salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si ce poste a été aboli, la salariée concernée peut se prévaloir des dispositions prévues à cet effet dans la présente convention collective.

#### Congés spéciaux

8.11

- a) L'Employeur s'engage à accorder un congé sans solde à tout salarié brigant les suffrages à une élection municipale, provinciale, fédérale ou scolaire et cela pour la durée de la période électorale (à compter de la mise en nomination à la date d'élection).
- b) S'il est élu à une élection provinciale ou fédérale, le salarié doit quitter volontairement son emploi par la remise de sa démission. S'il démissionne au cours ou à la fin de son premier mandat ou s'il est défait à l'élection suivante, il pourra indiquer à l'Employeur son désir de reprendre un poste et il lui sera accordé priorité lors de l'ouverture du premier poste disponible, conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente convention.

8.12

- a) L'Employeur rembourse à tout salarié régulier qui en formule la demande, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tous cours d'études approuvés au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié régulier ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que le salarié assiste à au moins soixante-quinze pourcent (75%) des cours et obtienne un certificat de réussite.

b) Si un salarié consent à suivre un cours d'études requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité 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.

c) L'Employeur s'engage à afficher toute offre de bourse de perfectionnement et de stage pour les salariés.

8.13

a) Sur un avis de quinze (15) jours, l'Employeur peut accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an à tout salarié désireux de participer à un stage de perfectionnement ou à poursuivre des études dans la mesure où celles-ci sont reliées à ses fonctions habituelles.

b) Sur avis de quinze (15) jours, l'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons valables.

8.14

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 avait à son départ, plus celle accumulée au cours du congé, à moins d'entente contraire entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

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 du salarié entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.

c) A la demande d'un salarié en congé sans solde, l'Employeur maintient 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.

8.15

Le salarié qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit la différence entre son salaire régulier qui lui aurait été versé pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées au cours de la période d'absence et l'indemnité qu'il reçoit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

- 8.16 Pour avoir droit aux bénéfices prévus à la clause précédente, le salarié doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin, et retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs à la Cour.

Congés pour activités syndicales

- 8.17 L'Employeur accorde des congés avec solde aux officiers du Syndicat et à ses membres désignés pour les congrès et les réunions des instances du mouvement et les colloques syndicaux.
- 8.18 Le nombre de délégués ainsi libérés ne doit pas dépasser un (1) à la fois.
- 8.19 Le nombre de jours de congé avec solde est de dix (10) jours par année civile. D'autres congés sans solde, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année civile sont accordés, sur demande, après épuisement de la banque de congés avec solde. Avis de telle absence doit être donné par écrit au moins soixante-douze (72) heures à l'avance à l'Employeur. Un maximum de dix (10) jours d'absence avec ou sans solde, lorsque non utilisés une année donnée, pourront être reportés l'année suivante; cependant, le nombre total de jours d'absence pour ce motif ne pourra excéder 30 dans une année donnée.
- 8.20 Le nombre de salariés libérés sans perte de salaire pour les rencontres entre les parties, les séances de négociation ou de conciliation et les séances d'arbitrage est de deux (2) au maximum.
- 8.21 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps pour la durée de son mandat. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:
- a) l'Employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque semaine de paie;
  - b) 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 versée par l'Employeur à la Régie des rentes du Québec;
    3. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'assurance-maladie du Québec;
    4. la cotisation versée par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective;


5. les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective;
6. la cotisation versée par l'Employeur à la Commission d'emploi et d'immigration du Canada.

#### Prévoyance collective

- 8.22 Le salarié régulier qui a au moins six (6) mois de service continu chez l'Employeur a droit à chaque année à six (6) journées de congé maladie.
- 8.23 Les journées de congé maladie ne peuvent être cumulées et ne peuvent être monnayées en aucun temps.
- 8.24 Pour avoir droit à ces congés maladie le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie le plus rapidement possible et si l'Employeur l'exige, le salarié doit produire un certificat de maladie de son médecin traitant s'il est absent plus de deux (2) jours. Toutefois, en cas d'absences répétées ou en cas d'abus, l'Employeur pourra exiger que l'employé fournisse un certificat médical pour toute absence future.
- 8.25 A la date de mise en vigueur du programme de prévoyance collective de Quebecor inc., tout salarié alors assujéti à la présente convention, qui satisfait aux conditions prévues audit programme, peut adhérer au programme de prévoyance collective de Quebecor inc.
- 8.26 Tout salarié embauché après la date de prise d'effet du programme de prévoyance collective de Quebecor inc. doit comme condition d'emploi, adhérer audit programme, s'il satisfait aux conditions prévues audit programme.
- 8.27 Malgré la clause 8.22, lorsqu'un employé malade est admissible à l'assurance-salaire, l'Employeur lui paie son salaire régulier pour couvrir le délai de carence, sans affecter sa réserve de congés maladie.

ARTICLE 9

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Secteur production et publicité et secteur bureau
- a) La semaine régulière de travail pour les salariés du secteur production et publicité et du secteur bureau est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.
  - b) La journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives par jour entrecoupée d'une période de repas d'une heure.
- 9.02 Secteur rédaction
- Les journaliste n'ont pas de semaine de travail et sont régis par un régime d'heures libres; en conséquence, leur horaire de travail est établi en fonction des événements à couvrir et des priorités établies.
- 9.03 Il est loisible à l'Employeur de convenir avec un salarié d'un régime différent d'heures de travail; en un tel cas, une telle entente, avant d'entrer en vigueur, doit être soumise au Syndicat.
- 9.04 L'Employeur affiche l'horaire de travail de chacun des salariés de la publicité, de la production et de bureau, ainsi que leur période de repas au moins sept (7) jours avant son entrée en vigueur.
- 9.05 L'horaire de travail des salariés à temps partiel est établi par l'Employeur.
- 9.06 L'Employeur accorde aux salariés des secteurs production et bureau, une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, prise à un moment où la production le permet.
- 9.07 Tout travail exécuté en plus et en dehors des heures régulières de travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire suivant les modalités prévues au présent article.
- 9.08 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.
- 

- 9.08 (suite) Lorsque le temps supplémentaire est compensé en temps, la période où ce temps peut être pris est déterminée après entente entre le salarié et l'Employeur. Ce temps peut être ajouté aux vacances annuelles.
- 9.09 Le salarié qui accepte de travailler en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) avant ou après une journée régulière de travail ou après une semaine régulière de travail au taux de temps et demi pour les quatre (4) premières heures et taux double pour les heures subséquentes;
  - b) un jour de congé férié, fixé conformément à la présente convention, taux double pour toutes les heures travaillées ce jour férié;
  - c) le dimanche, lorsque ce jour ne fait pas partie de la semaine régulière de travail, au taux de temps double pour toutes les heures travaillées.
- 9.10 Tout salarié appelé chez lui pour effectuer du travail supplémentaire reçoit un minimum de trois (3) heures au taux supplémentaire applicable. Telle disposition ne s'applique pas lorsque ce travail supplémentaire s'effectue immédiatement avant le début d'une journée régulière de travail.
- 9.11 Le salarié à temps partiel n'a droit au taux de temps supplémentaire que lorsqu'il travaille en excédent de la semaine régulière de travail.
- 9.12 Le travail en temps supplémentaire est effectué par le salarié qui a débuté ce travail. Dans les autres cas, il est réparti équitablement entre les salariés du secteur concerné. Si aucun salarié n'accepte de faire du temps supplémentaire, l'Employeur détermine les salariés compétents pour exécuter le travail, dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
- 9.13 Un salarié qui est requis d'effectuer trois (3) heures de temps supplémentaire et plus après sa journée régulière de travail se verra rembourser le coût d'un repas normal.
- 9.14 Les clauses 9.07 à 9.13 inclusivement ne s'appliquent pas aux journalistes, compte tenu de la clause 9.02.



ARTICLE 10      SALAIRES ET PRIMES

10.01            L'Employeur accorde aux salariés les salaires hebdomadaires suivants:

	<u>A la</u> <u>signature</u>	<u>Au 1er</u> <u>janvier 84</u>
a) <u>Secteur bureau</u>		
<u>Commis I:</u>		
A l'entrée	185 \$	205 \$
Après 1 an	195	215
Après 2 ans	205	225
Après 3 ans	215	235
Après 4 ans	225	245
<u>Commis II:</u>		
A l'entrée	205 \$	225 \$
Après 1 an	215	235
Après 2 ans	225	245
Après 3 ans	235	255
Après 4 ans	245	265
b) <u>Secteur production et publicité</u>		
<u>Vendeur de publicité:</u>		
A l'entrée	240 \$	260 \$
Après 1 an	250	270
Après 2 ans	260	280
<u>Maquettiste:</u>		
A l'entrée	195 \$	215 \$
Après 1 an	205	225
Après 2 ans	215	235
Après 3 ans	225	245
Après 4 ans	235	255
c) <u>Secteur rédaction</u>		
<u>Journaliste:</u>		
A l'entrée	280 \$	300 \$
Après 1 an	295	315
Après 2 ans	310	330
Après 3 ans	325	345
Après 4 ans	340	360
Après 5 ans	355	375

10.02            a) Le journaliste-coordonnateur reçoit une prime hebdomadaire de 25\$ incluse dans son salaire. De plus, si un journaliste est nommé temporairement journaliste-coordonnateur, il reçoit une prime de 5\$ par jour de travail où il agit comme tel.

b) Le salaire du vendeur de publicité, prévu à la clause 10.01, doit être considéré comme une avance sur salaire et commissions calculés comme suit:

- 1) deux (2) fois par année, à la fin de la semaine comprenant le 30 juin et à la fin de la semaine comprenant le 31 décembre, l'employeur établit le total des ventes de publicité effectuées par le vendeur au cours des vingt-six (26) semaines précédentes;

2) une commission de 10% est établie sur ces ventes, à laquelle se rajoute un salaire de base de cent (100\$) dollars par semaine à compter de la signature de la présente convention et de cent dix (110\$) dollars à compter du 1er janvier 1984;

3) si le total établi suite au calcul prévu au paragraphe 2 qui précède est supérieur au salaire versé en vertu de la clause 10.01 pour la même période, la différence est versée dans le mois suivant, en un seul versement.

c) Les journalistes reçoivent, en plus de leur salaire régulier une prime d'heures libres de dix (10\$) dollars par semaine.

10.03 L'avancement d'un échelon à un autre se fait à la date anniversaire d'entrée en service dans le secteur concerné. L'annexe A de la présente convention détermine cette date d'entrée pour les salariés présents à la signature de la convention.

10.04 Lorsque l'Employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne droit, ledit salaire supérieur 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 reconnu, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même employé reste au service de l'Employeur.

10.05 La paie est versée par chèque ou par virement bancaire au plus tard, le jeudi de chaque semaine.

10.06 Sous réserve des droits de l'Employeur de désigner les modes de transport devant être utilisés, tout salarié qui, avec le consentement de l'Employeur, utilise son automobile dans le cadre de son travail reçoit une allocation forfaitaire de quinze (15\$) dollars par semaine sur présentation d'un état de compte.

10.07 Le salarié qui utilise son automobile dans le cadre de son travail reçoit en plus de l'allocation forfaitaire prévue à l'article 10.06 une indemnité de 0.23\$ le kilomètre pour le kilométrage effectivement parcouru lorsque ce dernier est appelé à se déplacer à l'extérieur des limites de la ville de Mont-Laurier.

- 10.08 Un salarié qui est envoyé en service commandé dans une ville, une province ou un pays étranger se verra rembourser les dépenses inhérentes (repas, logement) sur présentation de pièces justificatives. Les frais de transport sont à la charge de l'Employeur. L'Employeur avancera alors au salarié une somme d'argent pour couvrir les dépenses prévisibles.
- 10.09 L'Employeur verse annuellement, à tout salarié requis d'utiliser son automobile, un montant d'argent équivalent à la différence entre le coût d'une assurance-automobile pour plaisir et affaires. Le montant versé par l'Employeur à cet effet est de cent cinquante dollars (150\$) maximum. Ce montant est payé au salarié sur production d'une copie de la police d'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 les assurances requises en vigueur, soit une assurance-automobile pour plaisir et affaires, garantissant une protection minimum de deux cent mille dollars (200,000\$) 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, de même que tout retard dans le paiement des primes.
- 10.10 Le salarié à temps partiel reçoit le salaire prévu au présent article au pro-rata de ses heures de travail par rapport à celles d'un salarié à plein temps.
- 10.11 Lorsque un employé doit déménager pour les fins de son travail, les conditions de ce déménagement doivent faire l'objet d'une entente entre le salarié et l'Employeur.
- 10.12 L'Employeur rembourse au journaliste et au vendeur de publicité les dépenses spéciales qui ont été préalablement autorisées par l'Employeur, à moins que telles dépenses aient été encourues dans des circonstances importantes et imprévues qui ne pouvaient souffrir de délai et qui sont dans l'intérêt de l'Employeur. Les pièces justificatives et les explications requises doivent être fournies pour que le remboursement soit effectué.
- 10.13 Les offres de voyages de plaisance que reçoivent l'Employeur et les salariés et qui concernent les salariés sont immédiatement affichées au tableau d'affichage.

10.13  
(suite)

Si plus d'un salarié est intéressé à effectuer ledit voyage, l'Employeur convient de l'attribuer à celui ou celle dont le voyage de plaisance remonte le plus loin dans le temps parmi les salariés intéressés; 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.

11.10 Pour les quinze (15) jours suivants de la signature de la présente convention, le Syndicat doit désigner deux (2) représentants au Comité de Griets et doit consulter l'Employeur, par écrit dans les quinze (15) jours suivants, le nom de ces représentants. Le son chef, l'Employeur nomme ses représentants qui doivent agir en son nom, en deux copies de la procédure de règlement de Griet et il en communique les noms au Syndicat, par écrit dans les mêmes délais.

11.11 Tout remplaçant d'un représentant doit être rapporté sans délai, par écrit, à l'autre partie.

11.12 Les conseillers extérieurs de l'une ou l'autre des parties peuvent, en vertu des rencontres à la condition, toutefois, que l'autre partie en soit avisée sans délai raisonnable.

11.13 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les Griets rapidement et s'engagent à faire diligence dans ce sens. La priorité est accordée aux Griets concernant les licenciements, mises à pied et suspensions.


11.14 Un Griet peut être formulé par un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat lui-même.

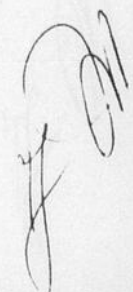
11.15 a) Tout Griet d'un employé doit être soumis par écrit, sur la formule prescrite au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Le Griet est signé par l'intéressé lui-même.

b) Tout Griet collectif est soumis par écrit, sur la formule prescrite au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Le Griet de groupe est signé par les salariés intéressés. Lorsque le Griet de groupe concerne tous les employés, il peut être signé par les représentants désignés du Syndicat.

c) S'il s'agit d'un Griet que le Syndicat lui-même veut présenter à l'Employeur, le Griet est soumis par écrit sur la formule prescrite, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Ce Griet est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants.

ARTICLE 11      GRIEFS ET ARBITRAGE

- 11.01            Dans cette convention, "griefs" 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            a) Dans les quinze (15) jours ouvrables de la signature de la présente convention, le Syndicat doit désigner deux (2) représentants au Comité de griefs et faire connaître à l'Employeur, par écrit dans les quinze (15) jours suivants, le nom de ces représentants. De son côté, l'Employeur nomme ses représentants qui doivent agir en son nom, aux divers stades de la procédure de règlement de grief et il en communique les noms au Syndicat, par écrit dans les mêmes délais.
- b) Tout remplacement d'un représentant doit être rapporté sans délai, par écrit, à l'autre partie.
  - c) Les conseillers extérieurs de l'une ou l'autre des parties peuvent se joindre aux rencontres à la condition, toutefois, que l'autre partie en soit avisée dans un délai raisonnable.
- 11.03            L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. La priorité est accordée aux griefs concernant les congédiements, mises à pied et suspensions.
- 11.04            Un grief peut être formulé par un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat lui-même.
- 11.05            a) Tout grief d'un Employé doit être soumis par écrit, sur la formule prescrite, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Le grief est signé par l'intéressé lui-même.
- b) Tout grief collectif est soumis par écrit, sur la formule prescrite au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Le grief de groupe est signé par les salariés intéressés. Lorsque le grief de groupe concerne tous les syndiqués, il peut être signé par les représentants désignés du Syndicat.
  - c) S'il s'agit d'un grief que le Syndicat lui-même veut présenter à l'Employeur, tel grief est soumis par écrit sur la formule prescrite, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Ce grief est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants.
- 

- 11.06 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 les salariés ou par le Syndicat.
- 11.07 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, les parties doivent se rencontrer sur demande de l'une d'elles, afin de discuter de ce grief et de tenter d'en venir à un règlement.
- 11.08 L'Employeur doit faire connaître sa décision par écrit au Syndicat avec copie au salarié s'il y a lieu, dans les dix (10) jours de la réunion ou dans les dix (10) jours de l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent.
- 11.09
- a) Si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat ou si la décision n'a pas été rendue dans les délais prescrits, le Syndicat doit, dans les dix (10) jours de calendrier suivants, informer l'Employeur de sa décision de soumettre ou non le grief à l'arbitrage, sous peine de nullité.
  - b) Dans les cinq (5) jours de calendrier de la décision de soumettre le grief à l'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente dans ce délai, l'arbitre est nommé suivant les dispositions du Code du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
  - c) Le Syndicat transmet alors à l'arbitre copie du formulaire de grief et un exemplaire de la convention collective. L'arbitre est de ce fait automatiquement saisi du grief.
- 11.10
- a) Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu de la première séance d'arbitrage.
  - b) L'arbitre est maître de la procédure, mais il laisse aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve. Il doit rendre sa sentence, autant que possible, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent 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 arbitrale 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 Compte tenu de la clause 6.11 de la présente convention, dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la rémunération auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 11.14 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat assument respectivement les autres frais et dépenses d'arbitrage que chacun a encourus.
- 11.15 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 les 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.
- 11.16 Les délais prévus dans le présent article peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 11.17 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.

ARTICLE 12 DISPOSITIONS GENERALES

- 12.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et elle prend fin le 31 décembre 1984. Toutefois les dispositions de l'article 10, prennent effet avec la période de paie débutant le 25 février 1983.
- 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 dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, à la demande de l'une ou 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'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 12.06 L'Employeur défraie quinze (15) copies de la convention collective.

FAIT ET PASSE À MONT-LAURIER, ce 6 ième jour du mois de AVRIL 1983.

PUBLICATIONS DU NORD-OUEST,  
une division de Groupe Quebecor  
inc. (Echo de la Lièvre)

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
RADIO C.K.M.L. INC.,  
Section Echo de la  
Lièvre (C.S.N.)

Jacques Adm  
Richard Mainville  
J. S. Duchane

[Signature]  
Christiane Lefebvre

ANNEXE "A"

Liste d'ancienneté

et

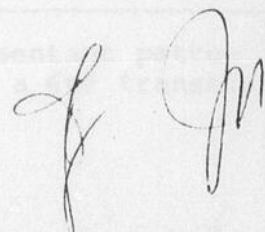
date d'entrée en service

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>
<u>Secteur bureau</u>		
LAFLEUR, Suzel	17 avril 1979	17 avril 1979
LEFEBVRE, Christianne	26 mai 1980	26 mai 1980
<u>Secteur production et publicité</u>		
CHALIFOUX, Marie-Claude	11 juillet 1979	11 juillet 1979
FOURNIER, Claudette	15 novembre 1982	15 novembre 1982
<u>Secteur rédaction</u>		
JEAN, Thérèse	25 mai 1981	25 mai 1981
PAYEUR, Serge	5 août 1981	5 août 1981
VIGER, Denis	2 octobre 1978	2 octobre 1978
HEBERT, Louis-Guy (temps partiel)	5 novembre 1981	5 novembre 1981

Signature du relatif

Signature du représentant syndical

Signature du représentant  
qui le crée



ANNEXE B

Le syndicat des employés

de Radio C.K.M.L. inc.

section Echo de la Lièvre (C.S.N.)

AVIS DE GRIEF

NOM DU OU DES EMPLOYES: \_\_\_\_\_

SECTEUR: \_\_\_\_\_

NATURE DU GRIEF (RAPPORT SOMMAIRE):

CLAUSES IMPLIQUEES: \_\_\_\_\_

RECLAMATIONS: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

DATE DU GRIEF: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature du représentant syndical

COPIE(S) A: \_\_\_\_\_

DATE DE RECEPTION: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature du représentant patronal à qui le grief a été transmis

GRIEF NO: \_\_\_\_\_

ANNEXE "C"

Intégration dans les  
échelles de salaires

Les employés dont les noms suivent sont intégrés dans les échelles de salaires prévues à l'article 10 de la présente convention à l'échelon inscrit en regard de leur nom; de plus, l'avancement d'échelon leur sera accordé à la date spécifiée:

<u>NOMS</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ÉCHELON AU</u> <u>25 JANVIER 1983</u>	<u>PROCHAIN</u> <u>AVANCEMENT</u>
LEFEBVRE, Christiane	Commis I	Après 2 ans	26 mai 83
LAFLEUR, Suzel	Commis II	Après 3 ans	17 avril 83
CHALIFOUX, Marie-Claude	Maquettiste	Après 3 ans	11 juillet 83
JEAN, Thérèse	Journaliste	Après 3 ans	25 mai 83
PAYEUR, Serge	Journaliste	Après 3 ans	5 août 83
FOURNIER, Claudette	Vendeur de publicité	Après 1 an	15 novembre 83

*[Handwritten signatures]*

LETTRE D'ENTENTE

entre

Publications du Nord-Ouest, une division de Groupe Quebecor inc. (Echo de la Lièvre)

et

Le Syndicat des employés de Radio CKML INC., Section Echo de la Lièvre, (C.S.N.)

- .01 Si l'employeur créait un poste de directeur de l'information, ce poste sera affiché à l'intention des salariés couverts par la convention afin que leur candidature soit considérée pour l'obtention dudit poste.
- .02 La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Laurier, ce 6 e  
jour du mois de AVRIL 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

Raymond Nelson  
André Guimond  
J. S. Duchamb

POUR LE SYNDICAT

Christiane Lefebvre

