

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

074963

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22123-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-21	84-10-02		84-09-21	87-08-31	9

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association des salariées des Editions du Rocher Inc.</b> 1010, Ste-Catherine Ouest, Ste 735 Montréal, Qc H3B 3R3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Editions du Rocher Inc.</b> 900, 151 <sup>ème</sup> Rue Grand-Mère, Qc G9T 3W2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Pouliot, Mercure, LeBel, Desrochers, Legault &amp; Dancosse</b> 1155, Boul. Dorchester Ouest, 3 <sup>le</sup> étage Montréal, Qc H3B 3S6 Att: M. Michel GÉlinas V/D: 41608	Région <u>04-03</u> Activité <u>2890 (5)</u> Affiliation <u>AUTRES (10)</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

LES ÉDITIONS DU ROCHER INC., JOURNAL LE

ASSOCIATION DES SALARIÉES DES ÉDITIONS DU ROCHER INC.

EMPLOYEUR

Signature: *J. Lumbel* Date: 84-10-31

Pour le commissaire général du travail

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

Pour renseignements

RECHERCHE

'84 OCT -2 11:50

BOGT  
MONTREAL  
MESSENGER

hck

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES ÉDITIONS DU ROCHER INC., JOURNAL LE PONT

(ci-après appelée "l'EMPLOYEUR")

ET:

ASSOCIATION DES SALARIÉS DES ÉDITIONS DU ROCHER INC. (NABET) CTC

(ci-après appelée "le SYNDICAT")

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION ET RECONNAISSANCE

1.01 C'est le but et l'intention des parties à la présente convention de maintenir et de promouvoir une collaboration honnête et loyale, des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'employeur, le syndicat et les employés régis, de déterminer les conditions de travail desdits employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant survenir pendant sa durée.

1.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent négociateur des employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 21 avril 1981 ainsi que tous les amendements apportés subséquentement suivant le consentement mutuel écrit des parties et/ou une décision du Commissaire Général du Travail du Québec.

1.03 Le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe précédent se lit comme suit:

"Tous les salariés de l'employeur, incluant les vendeurs et à l'exception du président éditeur, le Directeur-général, la secrétaire comptable et les pigistes (chroniqueurs).

1.04 En sus, des exclusions prévues au certificat d'accréditation citées à l'article précédent, les parties conviennent par les présentes que le directeur adjoint à la rédaction et la production, et le directeur adjoint à la publicité ne font pas partie de l'unité de négociation et ne sont pas assujettis à la présente convention.

1.05 Dans le cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective serait déclarée illégale par un tribunal ou autrement, comme étant contraire à des dispositions d'ordre publique, la nullité de cette disposition n'entraînera pas la nullité de toute la convention mais de cette disposition seulement.

1.06 Le travail effectué par des personnes exclues de l'unité de négociation ne doit pas avoir pour effet la mise à pied des employés couverts par le

certificat d'accréditation prévu au paragraphe 1.03 de la présente convention collective.

1.07 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ne pourra être conclue pendant la durée de la présente convention collective sans, au préalable, avoir fait l'objet d'une négociation entre les représentants autorisés des parties patronale et syndicale.

## ARTICLE 2 DROIT DE GÉRANCE

2.01 Le syndicat reconnaît que le droit de gérer, d'administrer et de diriger l'entreprise et son personnel appartient à l'employeur; dans l'exercice de ce droit, l'employeur doit respecter intégralement les dispositions de la présente convention.

2.02 a) L'employeur s'engage à diffuser et à faire connaître à chacun des employés l'existence et le contenu de tout règlement et/ou toute modification, ayant rapport avec l'ordre et la discipline dans les bureaux du journal.

b) Toute mesure disciplinaire imposée à un employé qui aurait enfreint un tel règlement peut faire l'objet d'un grief selon la procédure des griefs prévue à la présente convention collective.

## ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 a) Tout employé actuel ayant complété sa période de probation doit, comme condition du maintien de son emploi, être ou devenir membre en règle du syndicat et de le demeurer pendant toute la durée de la présente convention.

b) Tout nouvel employé couvert par le certificat d'accréditation doit à l'expiration de sa période de probation, comme condition du maintien de son emploi devenir membre du syndicat et de le demeurer pendant toute la durée de la présente convention.

c) Est membre en règle du syndicat, l'employé qui a acquitté ses frais d'initiation et les cotisations syndicales aux périodes ci-après déterminées.

3.02 Il est entendu que si l'employé est refusé ou expulsé pour raison juste et valable par le syndicat il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.

3.03 a) Comme condition d'emploi, tout employé, incluant celui en probation, doit payer les cotisations déterminées conformément aux Statuts et Règlements du syndicat.

~~b) Tout nouvel employé s'engage à signer la formule prévue à l'appendice "A" autorisant l'employeur à déduire sur le premier chèque de paye suivant la fin de sa période de probation le montant prévu par la constitution et les règlements du syndicat relativement aux droits d'entrée et ce, afin de devenir membre en règle du syndicat à la fin de la période de probation.~~

3.04 a) L'employeur retient hebdomadairement du salaire de l'employé le montant de cotisation syndicale régulière et, pour le quinze (15) du mois suivant, fait remise au syndicat des sommes retenues le mois précédent, ceci, avec une liste donnant le nom, salaire total duquel il y a eu retenues et montant de cotisation de chaque employé.

b) Le syndicat doit aviser par écrit l'employeur du montant de la retenue syndicale à effectuer sur le salaire; s'il y a modification à ce montant, le syndicat convient d'en informer par écrit l'employeur au moins un mois (1) avant la mise en vigueur de ladite modification.

3.05 Si, pour une raison quelconque, les cotisations de l'employé ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier de déduction, lesdites cotisations sont alors déduites sur une ou plusieurs paies suivantes, après entente avec l'employeur, le syndicat et l'employé visé sur l'échelonnement du remboursement, eu égard à l'importance des arrérages.

3.06 L'employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 pour fins d'impôts, le montant total des retenues syndicales des employés.

#### ARTICLE 4                      DÉFINITION

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les mots suivants ont la signification ci-après décrite.

- a) Le terme employé désigne un salarié au sens du code du travail couvert par le certificat d'accréditation décrit <sup>du paragraphe</sup> ~~à l'article 1.03~~ de la présente convention collective.
- b) Employé en probation signifie un employé qui n'a pas complété sa période de probation au sens de <sup>du paragraphe</sup> ~~l'article 9.03~~ de la présente convention collective.
- c) Employé régulier signifie un employé qui a complété sa période de probation au sens de la présente convention collective et dont le total des heures travaillées hebdomadairement est habituellement égal ou supérieur à trente deux heures et demie (32 1/2).
- d) Employé à temps partiel signifie un employé qui a complété sa période de probation et dont le total des heures habituellement travaillées hebdomadairement est inférieur à trente deux heures et demie (32 1/2).
- e) Le terme employé surnuméraire signifie un employé qui est embauché pour une période limitée, dans le but de remplacer un employé absent pour

congé prévu à la convention ou pour congé autorisé par l'employeur. Il est convenu que l'employé surnuméraire ne bénéficie, dans le cadre de sa période d'emploi, que des conditions de travail prévues aux articles 3, 8, 11, 17, 18, 19, 21 et l'Annexe "D", lorsque ces articles sont applicables.

Il est convenu que l'employé surnuméraire bénéficie du paiement de l'indemnité de vacances et des congés fériés prévus par la Loi sur les normes du travail. Il n'a droit à la procédure de griefs qu'à l'égard des articles susmentionnés. Il ne bénéficie d'aucun droit relatif à l'ancienneté.

f) Les termes pigiste, collaborateur et chroniqueur signifient une personne physique qui, sans être un employé au sens des présentes, fournit un ou des articles ou des illustrations pour lesquels elle est rémunérée à la pièce selon la nature ou l'importance de ces articles ou illustrations.

g) Le terme dirigeant syndical signifie un employé régulier ou temps partiel membre du syndicat qui a été élu ou nommé par le syndicat (l'Association des salariés des Éditions Du Rocher Inc. (NABET) CTC).

4.02 L'embauchage d'un pigiste, collaborateur, chroniqueur ne peut avoir pour effet de déplacer ou de remplacer aucun employé régulier ni remplir de façon permanente une tâche habituellement confiée à un employé régulier.

4.03 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les groupes et fonctions suivantes:

Publicité

Vendeurs

Rédaction - Production

- 1) Maquettiste - monteur - photo P.M.T.
- 2) Clavieriste
- 3) Journaliste-photographe
- 4) Secrétaire réceptionniste

ARTICLE 5

GRÈVE ET LOCK-OUT

5.01 Le syndicat convient qu'il n'y aura pas d'interruption ou de ralentissement de travail, d'arrêt de travail, grève, contre-grève, ou toute autre obstruction à la marche régulière des opérations, ainsi qu'aux activités, services y compris, pendant la durée de la présente convention.

5.02 L'employeur convient pour sa part de ne pas faire de lock-out pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 6

ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Le syndicat peut afficher, sur le tableau installé par l'employeur, les avis et communications que celle-ci doit faire à ses membres, ceci à la condition que ces avis et communications soient signés par un représentant autorisé du syndicat et ne porte pas atteinte à la personnalité des représentants de l'employeur.

6.02 a) Dans le but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses employés, l'employeur convient de reconnaître un comité composé de deux (2) membres du syndicat (dirigeants du syndicat), mandatés pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention, de son application ou interprétation.

b) Il est cependant convenu qu'un (1) seul des deux (2) officiers est habilité à participer aux activités syndicales prévues par cette convention durant les heures régulières de travail, sauf exception prévue par la présente convention.

6.03 a) L'employeur consent à la tenue de réunions mensuelles avec un (1) membre du comité durant les heures de travail, ceci sans perte de salaire régulier.

Néanmoins, les deux (2) membres du comité pourront participer à ladite réunion si elle est tenue après 16h00 et ceci sans perte de salaire régulier pour la durée de la réunion durant les heures normales de travail.

Cette réunion ne doit pas durer plus d'une (1) heure et doit être tenue sur les lieux de travail, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

b) L'accord du représentant de l'employeur est requis quant au moment de ces réunions, pour lui permettre de tenir compte des besoins des opérations. A cette fin, l'un des membres du comité lui soumet une demande au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure proposée de la tenue de la réunion.

6.04 Lors de la discussion et règlement de tout grief avec les représentants de l'employeur, les deux (2) membres du comité pourront être accompagnés par le conseiller technique du syndicat en autant que l'employeur en ait été avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance ou, en cas d'imprévu, le plus rapidement possible. En aucun cas cette réunion ne doit débuter avant 16h00, à moins de l'autorisation expresse de l'employeur.

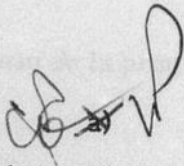
6.05 *dirigeants officiers* Le syndicat avise l'employeur sans délai, par écrit, du nom des dirigeants officiers du syndicat, du conseiller technique et de tout changement qui pourrait survenir par la suite.

6.06 *dirigeant officier* Un dirigeant officier du syndicat peut s'absenter de l'entreprise, sans rémunération, pour une durée totale annuelle de cinq (5) jours afin d'assister à une activité syndicale à l'extérieur de l'entreprise tel un congrès ou un colloque à la condition que l'employeur soit avisé par écrit dans un délai de cinq jours (5) ouvrables précédant l'événement, du nom du représentant, de la durée de l'absence et identifiant les activités syndicales en cause.

6.07 Le conseiller technique du syndicat, après identification auprès du Directeur-général ou ses adjoints, et après avoir obtenu son autorisation, aura accès



7.05 Troisième étape, arbitrage:

 Si la décision écrite du Directeur-général n'est pas rendue dans les délais prévus ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, au plus tard dans les trente jours (30) de calendrier suivants, l'un des <sup>dirigeants</sup> ~~officiers~~ du comité peut référer le grief à l'arbitrage par avis écrit donné au Directeur-général.

7.06 Les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre unique dans les dix jours (10) ouvrables de l'avis d'arbitrage, à défaut de quoi l'une ou l'autre partie peut, dans les dix jours (10) ouvrables suivants, s'adresser au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre qui aura autorité pour nommer l'arbitre.

7.07 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention; il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions et y ajouter quoi que ce soit.

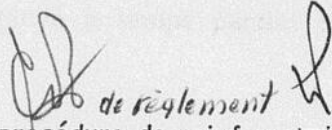
7.08 La sentence arbitrale est finale et lie l'employeur, le syndicat et le ou les employés concernés.

7.09 Elle doit être rendue par écrit dans les trente jours (30) de la fin de la preuve et audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.

7.10 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés en parts égales par l'employeur et le syndicat.

7.11 Aucun grief ne peut être porté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes du présent article, à moins que les parties en conviennent autrement par écrit.

7.12 Tous les délais prévus à la présente procédure de grief sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief, à moins que les parties ne conviennent préalablement, par entente mutuelle écrite, de les extentionner.

 de règlement

7.13 Dans le cas d'un grief contestant les mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve, en arbitrage, incombe à l'employeur.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Les avis de mesures disciplinaires sont communiqués par écrit à l'employé et copie de tel avis est remise au syndicat. Lorsque l'employeur convoque un employé pour motif disciplinaire, il convoque en même temps l'un des <sup>dirigeants</sup> ~~officiers~~ du comité.

8.02 a) L'employeur convient de ne tenir compte d'aucune réprimande verbale ou écrite, remontant à plus d'un (1) an, en autant que l'employé visé n'ait pas fait l'objet d'aucune autre réprimande ou mesure disciplinaire dans les douze mois (12) qui suivent la date d'une telle réprimande ou une telle mesure disciplinaire.

b) Il est bien entendu qu'un employé en période de probation ou un employé surnuméraire ne peut contester par voie de grief son congédiement ou suspension.

8.03 <sup>du paragraphe</sup> ~~de l'article~~ 8.02 qui précède, aucun congédiement ne peut être fondé sur des faits connus par l'employeur depuis plus de six (6) mois à moins qu'il ne s'agisse d'actes répétitifs assimilables à une systématisation.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ D'UN EMPLOYÉ

9.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son service continu chez l'employeur. L'ancienneté d'un employé à temps partiel se mesure au prorata des jours travaillés.

Pour fins de calcul de l'ancienneté seulement, toute journée pendant laquelle un employé a travaillé doit être comptée, quelle que soit la durée de la période de travail pendant cette journée.

9.02 a) Les parties conviennent que la liste d'ancienneté indique le nom et la date d'ancienneté des employés et elle sera affichée pendant une période de quinze (15) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention.

b) Il est convenu que la liste d'ancienneté soit révisée par l'employeur à tous les anniversaires de la convention. Une copie de cette liste sera remise au syndicat et une autre copie affichée pour une période de quinze (15) jours de calendrier suivant la date anniversaire de la convention.

9.03 a) Pour obtenir le droit à l'ancienneté au sens de la présente convention, un employé du groupe publicité doit d'abord compléter une période de probation de six mois (6) de service continu et un employé du groupe rédaction et production doit d'abord compléter une période de probation de trois (3) mois de service continu. A l'expiration de cette période de probation, son ancienneté commence à courir de sa dernière date d'embauche.

b) Cependant la période de probation d'un employé peut toutefois être prolongée ou diminuée par entente entre le syndicat et l'employeur.

c) Pendant sa période de probation, un employé peut être suspendu ou congédié et l'employé ne peut avoir recours à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue à cette convention.

9.04 L'employé perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

a) Il quitte volontairement son emploi.

*OP* b) *W* Il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé en vertu de la  
*de règlement* procédure de grief et d'arbitrage.

c) Il est absent de son travail sans autorisation.

d) Il est mis à pied pour une période excédant douze mois (12).

e) Alors qu'il est mis à pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq jours (5) ouvrables de la réception d'un avis de rappel au travail qui lui est adressé à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé.

f) Il est muté hors des cadres de l'unité de négociation pour une période de six mois (6) ou plus.

g) Il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre mois (24).

9.05 Dans tous les cas de mise à pied, l'employeur convient de mettre à pied d'abord les employés à temps partiel du groupe visé puis, les employés réguliers dudit groupe.

9.06 a) *OP* Dans tous les cas de mise à pied ou de rappel, à l'intérieur d'un  
*ayant le plus d'ancienneté* groupe visé, l'employé le ~~plus ancien~~ a le droit à priorité sur l'employé ~~moins ancien~~,  
*ayant le moins d'ancienneté* en autant que l'employé ait les qualifications requises pour accomplir avec compétence le travail disponible. *W*

b) Il est convenu que l'employeur met d'abord à pied l'employé  
*OP* ayant le moins d'ancienneté en autant que les autres employés du groupe visé ~~plus~~  
*plus d'ancienneté* *W* anciens soient en mesure d'effectuer le travail. *OP*

9.07 Tout employé régulier mis à pied peut exercer son droit de déplacement selon la procédure suivante:

a) Ledit employé régulier mis à pied peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa fonction ou dans toute autre fonction à l'intérieur de son groupe en autant qu'il ait les qualifications pour accomplir avec compétence le travail disponible.

9.08 Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied en autant que l'employé ait les qualifications requises pour accomplir avec compétence le travail disponible.

9.09 Tout poste d'employé régulier ou d'employé à temps partiel vacant ou nouvellement créé est affiché par l'employeur, au tableau d'affichage pour une période de cinq jours (5) ouvrables. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

9.10 a) Les employés intéressés doivent, pendant ce délai, déposer leur candidature au bureau du Directeur-général. Copie des candidatures est transmise au syndicat, à la fin de la période d'affichage.

b) Lorsqu'un employé est absent de son travail pour raisons autorisées, sa candidature peut être valablement déposée à l'intérieur du délai d'affichage, par l'intermédiaire de l'un des officiers du comité. Dès son retour, ledit employé doit confirmer par écrit sa candidature.

c) Dans tous les cas d'affichage, l'employeur n'est pas obligé de retenir la candidature d'un employé qui n'a pas complété sa période de probation.

9.11 L'employeur effectue son choix parmi les candidats selon la procédure suivante:

a) L'employeur considère les candidatures dans l'ordre suivant: d'abord les candidatures du groupe visé et à défaut, celles de l'autre groupe.

b) Parmi les candidats qui possèdent la compétence et l'habilité requises pour répondre aux exigences du poste, l'employeur accorde le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté.

9.12 Dans tous les cas, l'employeur affiche toute nomination dans les dix jours (10) ouvrables suivant la période d'affichage, et cela, pour une période de cinq jours (5) ouvrables.

9.13 L'employeur peut effectuer des transferts temporaires de travail à l'intérieur d'un groupe afin de satisfaire aux nécessités des opérations.

9.14 Dans le cas de mise à pied suite à une baisse de clientèle, l'employeur convient d'aviser le syndicat cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

9.15 Tout employé qui désire quitter les services de l'employeur, doit alors l'informer par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance à moins que les parties conviennent par écrit d'un délai plus court.

#### ARTICLE 10

#### CHANGEMENTS TECHNIQUES

10.01 Dans le cas où l'employeur procédera à des changements technologiques, il doit en aviser le syndicat aussitôt que possible.

a) L'employeur convient que l'employé affecté par de tels changements a droit à une période raisonnable d'entraînement et de recyclage à son poste.

b) Si de tels changements entraînent une réduction du personnel ou la création de nouveaux postes réguliers, l'article 9, suivant le cas, s'applique.

ARTICLE 11

HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de trente-six (36) heures.
- 11.02 La semaine normale de travail est de cinq (5) jours.
- 11.03 A l'exception de la journée de l'envoi du journal pour impression et de celle qui précède (en date de signature de la convention collective le vendredi), les heures de travail quotidiennes des employés réguliers sont de 9:00 heures à 17:00 heures. La période de dîner, soit une heure et demie (1 1/2) est prise au temps désigné par l'employeur et doit se situer entre 11:00 heures et 14:00 heures.
- 11.04 Les vendeurs et les journalistes ne sont pas régis par la disposition 11.03. Les vendeurs doivent se présenter au bureau à 8:30 heures tous les matins, à moins d'avis contraire par leur supérieur immédiat pour entamer la préparation ou la planification de leur journée de travail et doivent y revenir pour 17:00 heures pour rendre compte de leurs ventes.
- Ils doivent consacrer un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine à leur travail.
- 11.05 Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de cinquante pourcent (50%) du salaire horaire régulier.
- 11.06 Le temps supplémentaire sera payé aux employés en temps ou en argent à l'exception des employés rémunérés sur une base hebdomadaire qui devront prendre en congés le nombre d'heures effectuées en temps supplémentaire, et ce après entente entre l'employeur et l'employé concerné.
- 11.07 Le temps supplémentaire doit être autorisé par l'employeur.

11.08 L'employeur convient de maintenir la pratique établie relativement à la prise de la pause-café.

ARTICLE 12 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

12.01 L'employeur convient de reconnaître aux employés réguliers les fêtes chômées et payées suivantes:

- 1) Le 1<sup>er</sup> janvier
- 2) Le 25 décembre
- 3) Le lundi de pâques
- 4) La Saint-Jean Baptiste
- 5) La fête du Travail
- 6) La fête de la Reine
- 7) La fête du Canada
- 8) Deux (2) congés mobiles individuels par année de calendrier: si l'employé choisit le congé en temps, il doit s'entendre avec l'employeur quant à la date de la prise dudit congé.

12.02 Si l'un des jours de fête énumérés <sup>du paragraphe</sup> ~~à l'article~~ 12.01 coïncide avec une journée non ouvrable, cette journée est reportée, selon le cas, au jour qui précède ou qui suit cette fête, ou à tout autre moment durant la semaine qui précède ou qui suit ladite fête après entente entre les parties.

12.03 a) La rémunération payable à tout employé régulier payé pour une fête chômée et payée prévue au paragraphe précédent est l'équivalent de la journée régulière de travail, d'un employé régulier à son salaire régulier.

b) Il est cependant convenu que le paiement de cette fête chômée et payée peut être remplacée par un congé compensatoire d'une journée qui pourra être pris à une date convenue entre l'employeur et l'employé.

12.04 Tout travail exécuté durant les jours de fête chômés et payés énumérés à l'article 12.01 est rémunéré au **taux horaire régulier en plus** du paiement de la fête tel que précisé au paragraphe précédent.

12.05 Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe 12.03 qui précède, l'employé régulier doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant la fête chômée et payée sauf dans les cas suivants:

1) Si l'employé régulier s'est absenté du travail pour raison prévue à la convention ou avec l'autorisation de l'employeur.

2) Si l'employé régulier s'est absenté du travail pour cause de maladie ou d'accident avec pièces justificatives à l'appui.

### ARTICLE 13                      CONGÉS SOCIAUX

13.01 Tout employé bénéficie des congés sociaux suivants sans perte de salaire régulier:

- À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant: trois jours (3) réguliers de travail consécutifs à compter du jour du décès.
- Le jour de son mariage: une journée (1) soit le jour de l'événement.
- Lors de la naissance, de l'adoption ou du baptême de son enfant: un jour (1) soit le jour de la naissance ou de l'adoption ou du baptême, mais pas les trois.

13.02 Le salaire sera payé que pour les jours réguliers de travail. Il est bien entendu qu'il n'y a aucun paiement si le congé survient pendant les vacances de l'employé, lors de son absence du travail pour cause de maladie ou toute autre raison ou lors d'une journée de congé chômé et payé tel que prévu à l'article 12.01.

13.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat de son départ. L'employeur peut demander une déclaration écrite ou des pièces justificatives attestant de l'événement.

#### ARTICLE 14            LES VACANCES

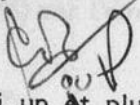
14.01 Chaque employé régulier a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminés par le nombre d'années de service continu au premier mai de chaque année et ce, de la façon suivante:

- a) L'employé régulier ayant travaillé depuis moins de un an (1) au premier mai de l'année en cours a droit à une journée (1) par mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de dix jours (10) ouvrables payés au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- b) L'employé régulier ayant complété un an (1) de service continu au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à deux semaines (2) de vacances annuelles payées au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- c) L'employé régulier ayant complété cinq (5) ans de service continu a droit à trois semaines (3) de vacances annuelles payées au taux de six pourcent (6%) du salaire régulier gagné entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

14.02 Les douze mois (12) suivant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours sont considérés comme étant la période où les employés doivent prendre leurs vacances.

14.03 L'employeur convient de maintenir la pratique établie quant au choix et à la période de la prise de vacances.

14.04 Les parties s'entendent que le choix de la troisième semaine de vacances se fait sur demande ou selon les besoins de la production après entente entre l'employeur et les employés concernés.

14.05 Si un ~~et~~  plusieurs congés fériés prévus à la présente tombent pendant les vacances annuelles de l'employé régulier, ce dernier a le choix de prendre le congé immédiatement au début ou à la fin de sa période de vacances, soit d'être payé pour ledit congé. L'employé régulier doit aviser son supérieur de son choix au moins une semaine avant la date de son départ pour les vacances.

14.06 La paie de vacances est remise à l'employé lors de son départ pour vacances.

14.07 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il a droit au bénéfice de vacances acquises et non utilisées à la date de son départ. En cas de décès, lesdits bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

ARTICLE 15                      CONGÉ DE MATERNITÉ

15.01 a) L'employée, si elle le demande par écrit, obtiendra un congé de maternité correspondant aux normes et périodes fixées par la loi sur Normes du Travail du Québec.

b) Une copie de la demande et de l'autorisation est envoyée au syndicat.

ARTICLE 16

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

16.01 a) L'employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention un régime d'assurance collective.

b) Le partage des coûts de régime d'assurance collective est de cinquante pourcent (50%) par l'employeur et cinquante pourcent (50%) par le syndicat.

16.02 Un sommaire des bénéfices d'assurance collective sera remis au cotisant dans les semaines qui suivront la signature de la présente convention et par la suite une fois l'an.

ARTICLE 17

SALAIRES

17.01 Les salaires des employés régis par la présente convention sont déterminés aux articles 18 et 19 de la présente convention.

17.02 Les employés recevront leur paie le jeudi avant-midi de chaque semaine. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour de congé férié, les salaires sont versés le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 18

RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

18.01 Les vendeurs sont rémunérés hebdomadairement à commission de onze pour cent (11%), plus un salaire de base de cent quinze dollars (\$115.00) et un bonus calculé de la façon suivante:

\$30.00 lorsqu'il atteint \$1,500.00 de ventes;

\$50.00 lorsqu'il atteint \$2,000.00 de ventes;

\$70.00 lorsqu'il atteint \$2,500.00 de ventes;

\$80.00 lorsqu'il atteint \$3,000.00 de ventes;  
\$100.00 lorsqu'il atteint \$4,000.00 de ventes;  
\$125.00 lorsqu'il atteint \$5,000.00 de ventes.

ARTICLE 19

RÉMUNÉRATION DES AUTRES EMPLOYÉS

19.01 Les salaires hebdomadaires du journaliste-photographe sont les suivants:

	<u>01/09/84</u>	<u>01/09/85</u>	<u>01/09/86</u>
Taux d'embauche:	\$250.00	\$257.50	\$268.50
	\$286.00	\$297.44	\$309.33

19.02 Les salaires horaires des maquettistes-monteur-photo P.M.T. réguliers sont les suivants:

	<u>01/09/84</u>	<u>01/09/85</u>	<u>01/09/86</u>
<u>CLASSE A</u>	\$9.91	\$10.30	\$10.71
<u>CLASSE B</u>			
Ancienneté:			
0 à 6 mois	\$5.00	\$5.10	\$5.20
6 à 12 mois	\$5.10	\$5.15	\$5.30
2ième année	\$5.25	\$5.35	\$5.45
3ième année	\$5.35	\$5.45	\$5.56

19.03 Les salaires horaires du chef d'équipe des maquettistes-monteur-photo P.M.T. sont les suivants:

	<u>01/09/84</u>	<u>01/09/85</u>	<u>01/09/86</u>
	\$11.83	\$12.30	\$12.79

19.04 Les salaires horaires des claviéristes sont les suivants:

Ancienneté:	<u>01/09/84</u>	<u>01/09/85</u>	<u>01/09/86</u>
0 à 6 mois	\$5.00	\$5.10	\$5.20
6 à 12 mois	\$5.20	\$5.25	\$5.30
2ième année	\$5.25	\$5.35	\$5.45
3ième année	\$5.35	\$5.45	\$5.56

19.05 Les salaires horaires du chef d'équipe des claviéristes sont les suivants:

<u>01/09/84</u>	<u>01/09/85</u>	<u>01/09/86</u>
\$7.80	\$8.12	\$8.44

ARTICLE 20

ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITÉ  
PUBLIQUE

20.01 L'information et les commentaires doivent être conformes aux faits et de nature à ne pas tromper le public.

20.02 Advenant l'arrestation ou l'incarcération d'un journaliste à la suite de l'exercice normal de ses fonctions et agissant selon les instructions ou la direction de l'employeur, l'employé conserve tous ses droits pendant la durée de son absence.

ARTICLE 21

DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entrera en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 31 août 1987, à l'exception des taux de salaires réguliers apparaissant aux articles 18 et 19 de la présente convention, lesquels entreront en vigueur rétroactivement au 1er septembre 1984.

21.02 L'employeur ou le syndicat peut dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective, donner à l'autre partie un avis de négociation en vue du renouvellement de la présente convention.

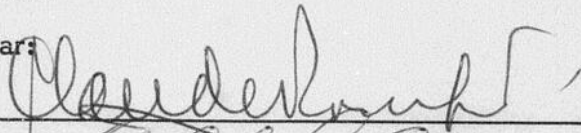
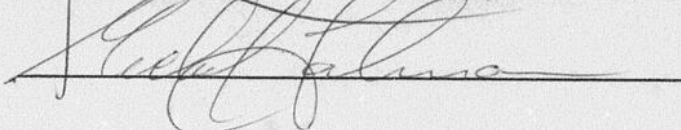
21.03 L'employeur et le syndicat conviennent que les conditions de travail prévues à la présente convention seront maintenues entre la date de son expiration et la signature de la nouvelle convention collective, sous réserve de l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou de lock-out.

21.04 Les annexes "A", "B", "C" et "D" et les lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Grand-Mère, ce 21<sup>e</sup> jour de septembre 1984.

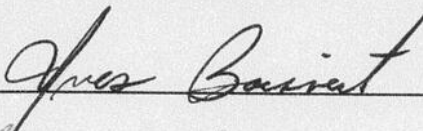
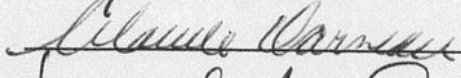
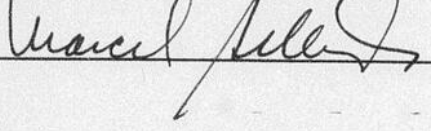
LES ÉDITIONS DU ROCHER INC., JOURNAL LE PONT

Par:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ASSOCIATION DES SALARIÉS DES ÉDITIONS DU ROCHER INC. (NABET) CTC

Par:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

ANNEXE B

ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS

GROUPE RÉDACTION ET PRODUCTION:

<u>NOM</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
DESNEIGES, Vanasse	13 août 1979	5 ans
DARVEAU, Claude	22 août 1979	5 ans
LAMOTHE, Michel	2 avril 1980	3 ans
MURRAY, Diane	29 juillet 1981	2 ans
PLOURDE, Thérèse	20 juin 1983	6-12 mois
RIVARD, E.	13 juin 1984	0-6 mois

GROUPE PUBLICITÉ:

<u>NOM</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
BOISVERT, Yves	17 janvier 1980	4 ans
HOULE, Jean-Pierre	19 novembre 1980	3 ans
BOUDREAULT, Daniel	08 décembre 1981	2 ans

ANNEXE C

Lettre d'entente  
entre  
Les Editions du Rocher Inc.  
et  
L'Association des Salariés des Editions du Rocher  
Inc. (NABET) C.T.C. (ci après appelée l'Association)

Attendu que les parties reconnaissent que la situation économique qui prévaut actuellement affecte le journal;

Attendu que les parties conviennent qu'il est impératif et nécessaire de réduire pour une durée indéterminée, les heures de travail de certains employés afin d'éviter des mises à pied massives.

CE POUR QUOI les parties conviennent de ce qui suit:

La semaine normale de travail du maquettiste Michel Lamothe, prévue aux articles 11.01 et 11.02 de la convention collective, est réduite à deux (2) jours ouvrables ou quinze (15) heures par semaine.

La semaine normale de travail de la journaliste Diane Murray, prévue à l'article 11.04 de la convention collective est réduite à deux (2) jours ouvrables ou quinze (15) heures par semaine.

Le temps supplémentaire pour ces employés sera payé pour le travail effectué en plus des heures de la semaine normale tel qu'elles sont présentement prévues aux articles 11.01, 11.02, 11.03 et 11.04 de la convention collective.

Les parties conviennent que cette mesure ne constitue pas une mise à pied.

L'Association s'engage également, ainsi que les employés qu'elle représente, à ne formuler aucun grief ou réclamation de quelque nature que ce soit quant à l'application de cette entente.

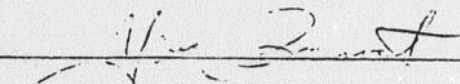
Les parties conviennent que les employés Michel Lamothe et Diane Murray seront, à compter de l'entrée en vigueur de la présente entente considérés comme employés à temps partiel.

Quand l'un ou l'autre de ces deux employés sera appelé, à cause d'un surplus de travail au journal, à travailler 5 jours pleins, ou l'équivalent, dans une semaine, il aura droit alors au ~~salaires habituels réguliers~~ qu'il aurait eu s'il avait été un employé régulier.

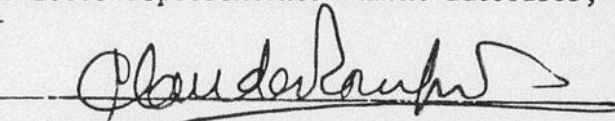
*au même statut*

La présente entente entre en vigueur le 7 avril 1982.

En foi de quoi, les parties aux présentes, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Grand'Mère, ce 2 avril 1982

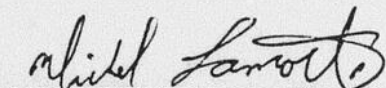
  
\_\_\_\_\_

pour l'Association

  
\_\_\_\_\_

pour les Editions du Rocher Inc.

Sont intervenus aux présentes Michel Lamothe et Diane Murray qui se déclarent en accord avec les termes de cette entente.

  
\_\_\_\_\_

Michel Lamothe

\_\_\_\_\_

Diane Murray

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE

RE: ABSENCE - MALADIE

Les éditions Du Rocher Inc. et l'association conviennent de ce qui suit concernant les absences suite à la maladie:

- 1) Les parties reconnaissent le principe général qu'aucun employé ne peut s'absenter de son travail sans avoir obtenu l'autorisation de son supérieur:
- 2) En conséquence, il est reconnu qu'un employé absent suite à une maladie doit informer son supérieur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail.
- 3) Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non par l'employeur ou un contrat d'assurance, l'employeur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée.
- 4) De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son supérieur sans délai et soumettre si l'employeur l'exige, des pièces justificatives, tel un certificat médical du médecin traitant. L'employeur peut, selon les circonstances, faire examiner l'employé relativement à toute absence.

5) Il est bien entendu que si en raison de la nature de sa maladie, l'employé n'a pu aviser son supérieur sans délai ou soumettre les pièces justificatives exigées, il doit le faire dès que possible.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leur représentant dûment autorisé, ont signé à Grand-Mère, ce 21<sup>e</sup> jour de septembre 1984.

LES ÉDITIONS DU ROCHER INC., JOURNAL LE PONT

Par:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ASSOCIATION DES SALARIÉS DES ÉDITIONS DU ROCHER INC. (NABET) C.T.C.

Par:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE B-4<sup>4</sup>

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: Voyages a Cap-de-la-Madeleine ou T. Rivière

Tant que le journal sera imprimé a Cap-de-la-Madeleine, les parties conviennent que Yves Boisvert soit désigné par l'EMPLOYEUR pour transporter le journal a Cap-de-la-Madeleine pour les fins d'impression chez l'employeur. *l'imprimeur*

*WP*

L'EMPLOYEUR convient de lui accorder la somme de trente dollars (\$30.00) par voyage aller-retour à titre de frais de déplacement.

*YB*

Il est bien entendu que l'EMPLOYEUR se réserve le droit d'effectuer lui-même le transport, après en avoir avisé Yves Boisvert, lorsqu'il sera nécessaire de rencontrer l'imprimeur.