

No.

14981-23

NOM

Groupe Québecor Inc.
(Journal de Montréal)

12-011

BUT DE LA CONVENTION

Cette convention collective a officiellement les conditions de



1982-1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

(ci-après désignée comme étant l'Employeur)

ET

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

(ci-après désignée comme étant l'Association)



CONVENTION COLLECTIVE SIGNEE LE 20 MAI 1982.

Visé 32 personnes

me lb

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01

L'Employeur reconnaît l'Association comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par l'accréditation émise le 22 mai 1975 par le commissaire-enquêteur Robert Tremblay à savoir:

"Tous les conseillers en publicité, salariés au sens du Code du Travail à l'exception des directeurs et de leurs adjoints (publicité, publicité locale, publicité nationale, petites annonces, promotion, production), des vendeurs de publicité nationale et de ceux exclus par le Code du Travail, de la Société de Publication du Journal de Montréal inc., 155, Ouest, rue Port-Royal, Montréal."

2.02

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

Groupe Quebecor Inc. (Le Journal de Montréal), 155, Ouest, rue Port-Royal, Montréal, désigné comme étant l'Employeur;

et d'autre part:

L'Association des Conseillers en publicité du Journal de Montréal, 1259, rue Berri, suite 200, Montréal, désignée comme étant l'Association.

2.03

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

A handwritten signature in dark ink, consisting of stylized initials and a surname, located at the bottom left of the page.

ARTICLE 3

DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01

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

3.02

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

3.03

L'Employeur s'engage à informer l'Association de la structure du département de la publicité, à établir clairement la ligne hiérarchique, à consulter l'Association lors de modifications de la structure interne de la salle de vente.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, located at the bottom left of the page.

ARTICLE 4

NON DISCRIMINATION

4.01

- a) L'Employeur et l'Association reconnaissent que les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne s'appliquent intégralement aux personnes directement visées par l'application de la présente convention.
- b) Aucune distinction ou discrimination ne sera exercée contre un représentant de l'Employeur, un représentant de l'Association ou un salarié, à cause de l'exercice d'un droit ou d'une obligation reconnue par la loi ou la présente convention.

4.02

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

4.03

Le salarié qui est nommé à une fonction exclue de l'unité de négociation, le contrat des relations prévues dans le vingt-et-un (21) premiers jours du mois suivant celui pour lequel elles ont été faites.

4.04

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation doit comme condition d'emploi devenir membre de l'Association dès son embauche et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention collective.

4.05

Il est convenu que l'Association indemnifiera l'Employeur et le mettra à couvert contre toute réclamation qu'un ou des salariés pourraient faire relativement aux sommes déduites de leurs salaires conformément au présent article.

4.06

L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il y déploie en tant que membre ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre le salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un salarié en vue de l'amener à cesser ses activités syndicales.

4.07

Un salarié visé par les présentes, qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui par la suite y revient, recouvre l'ancienneté qu'il possédait à son départ à laquelle s'ajoute celle qu'il a accumulée à la fonction exclue.

a) D'autre part, il est convenu que si le salarié qui est ainsi réintégré à ses anciennes fonctions en conformité avec les présentes dans les trois (3) mois qui suivent son affectation à des fonctions exclues, il recouvre à son retour dans l'unité de négociation, la même clientèle que celle qu'il avait laissée à son départ.

b) Par ailleurs, si c'est après trois (3) mois que la réintégration visée aux présentes s'effectue, les seuls droits qu'il recouvre sont ceux qui sont mentionnés au troisième du présent paragraphe.

ARTICLE 5

REGIME SYNDICAL

5.01

L'Employeur s'engage à déduire sans frais la cotisation régulière de l'Association de la paie de tous les salariés.

De plus, l'Employeur s'engage à déduire de la paie régulière de tous les salariés toute cotisation spéciale que lui indiquera officiellement l'Association à condition:

- de recevoir un préavis à cet effet d'au moins trente (30) jours;
- et que ceci ne se produise pas plus que deux (2) fois par année civile.

5.02

L'Employeur s'engage à remettre à l'Association par chèque, le montant des cotisations perçues dans les vingt-et-un (21) premiers jours du mois suivant celui pour lequel elles ont été faites.

5.03

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation doit comme condition d'emploi devenir membre de l'Association dès son embauchage et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention collective.

5.04

Il est convenu que l'Association indemniserà l'Employeur et le mettra à couvert contre toute réclamation qu'un ou des salariés pourraient faire relativement aux sommes déduites de leurs salaires conformément au présent article.

5.05

L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il y déploie en tant que membre ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre le salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un salarié en vue de l'amener à cesser ses activités syndicales.

5.06

Un salarié visé par les présentes, qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui par la suite y revient, recouvre l'ancienneté qu'il possédait à son départ à laquelle, s'ajoute celle qu'il a accumulée à la fonction exclue.

- a) D'autre part, il est convenu que si le salarié qui est ainsi réintégré à ses anciennes fonctions en conformité avec les présentes dans les trois (3) mois qui suivent son affectation à des fonctions exclues, il recouvre à son retour dans l'unité de négociation, la même clientèle que celle qu'il avait laissée à son départ.
- b) Par ailleurs, si c'est après trois (3) mois que la réintégration visée aux présentes s'effectue, les seuls droits qu'il recouvre sont ceux qui sont mentionnés au préambule du présent paragraphe.

- 5.07 Tout officier ou membre de l'Association (jusqu'à un maximum de quatre (4) simultanément) pourra, moyennant un préavis raisonnable à l'Employeur, s'absenter pour toute fin relative au règlement ou arbitrage d'un grief ou à toute autre fin relative à l'administration de la présente convention collective. Dans le cas de la négociation de la convention collective le nombre maximum est cinq (5).
- 5.08 L'Employeur reconnaît à l'Association le droit d'utiliser le tableau d'affichage pour y afficher texte, communication d'ordre syndical ou professionnel; il lui reconnaît également le droit de distribuer à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel et de faire des collectes syndicales parmi les membres.
- 5.09 Un salarié qui est en fonction au moment de la signature des présentes, aura priorité sur tout autre candidat dans toute affectation à l'intérieur de la salle de ventes, s'il possède les exigences requises pour une telle affectation.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

ARTICLE 6

PERIODE DE PROBATION

6.01

L'Employeur embauche les personnes de son choix. Dès l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur doit en informer l'Association par écrit en donnant le nom, la fonction ainsi que la date d'embauche du nouveau salarié, dans les quinze (15) jours de la date d'embauche.

L'Employeur informe également l'Association du mode de rémunération du nouveau salarié.

6.02

Tout nouveau salarié doit subir une période d'essai de douze (12) mois à l'expiration de laquelle il devient permanent.

6.03

Le nouveau salarié est régi par la convention collective dès son embauche sauf quant à l'utilisation de la procédure de grief en cas de congédiement ou de mise à pied.

- d) les absences dues à la maternité (incluant l'absence couche) et un avertissement thérapeutique;
- e) les mises à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- f) les suspensions;
- g) les congés avec ou sans solde;
- h) toute autre absence autorisée par l'Employeur.

7.02

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

7.03

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

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

ARTICLE 7

L'ANCIENNETÉ PROFESSIONNELLE

7.01

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

7.02

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

7.03

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

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

ARTICLE 8

OBLIGATION PROFESSIONNELLE

8.01

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

Toute activité extérieure au travail de conseiller en publicité au Journal de Montréal doit être accomplie de façon à ne pas nuire au travail régulier du salarié. En outre, ces activités ne doivent pas être en conflit d'intérêt par rapport au Journal, ni léser les clients du Journal ou les autres employés du Journal.

M. B.

ARTICLE 9

MISE A PIED

9.01

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

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

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

1) Fête du Québec;

2) Fête du Canada;

3) Fête du Travail;

4) Fête de l'Action de Grâce;

5) Noël;

6) Lundi de Noël.

7) De plus, les salariés peuvent s'absenter la veille de Noël et le jour de l'An à condition que le matériel de la prochaine parution soit complété.

10.01

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

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

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

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

d) lors du décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-parent, grand-oncle, grand-père, beau, petit-enfant: de la date du décès au jour des funérailles inclusivement avec un maximum de quatre (4) jours de calendrier;

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

f) à compter du vendredi à 12:00 heures, lorsque le travail nécessaire à la parution des trois (3) prochains numéros est complété (jusqu'au mardi, si le lundi est un jour férié). Toutefois, selon un système de rotation, sept (7) salariés devront être en devoir au cours de cette période. Les salariés en devoir pourront quitter le travail à compter de seize (16) heures entre le premier (1er) mai et le premier (1er) septembre.

ARTICLE 10

CONGES STATUTAIRES

10.01

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

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

10.02

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

- a) à l'occasion de son mariage: sept (7) jours de calendrier consécutifs, y compris le jour du mariage;
- b) lors du décès du conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours de calendrier consécutifs, y compris le jour des funérailles;
- c) lors du décès du père ou de la mère: quatre (4) jours de calendrier consécutifs, y compris le jour des funérailles;
- d) lors du décès du beau-père, belle-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, grand-parent, gendre, bru, petit-enfant: de la date du décès au jour des funérailles inclusivement avec un maximum de quatre (4) jours de calendrier;
- e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables.
- f) à compter du vendredi à 12:00 heures, lorsque le travail nécessaire à la parution des trois (3) prochains numéros est complété (jusqu'au mardi, si le lundi est un jour férié). Toutefois, selon un système de rotation, sept (7) salariés devront être en devoir au cours de cette période. Les salariés en devoir pourront quitter le travail à compter de seize (16) heures entre le premier (1er) mai et le premier (1er) septembre.

ARTICLE 11

VACANCES COLLECTIVE

11.01

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

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

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

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

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

11.02

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

11.03

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

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

11.04

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



ARTICLE 12

PREVOYANCE COLLECTIVE

12.01

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir au moins le régime actuel de prévoyance collective de Quebecor Inc.

12.02

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

13.03

Au terme de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 13.01, la totalité du salaire insaisissable sera attribuée aux salariés qui auront cette totalité à ce moment.

13.04

Pendant la durée de sa période d'invalidité, le salarié affecté recevra sans préjudice aux bénéfices du régime de prévoyance collective de Quebecor Inc., cinquante pour cent (50%) de son revenu provenant de sa clientèle.

13.05

Dependant, le revenu total du salarié ne doit pas excéder un montant équivalent à ce moyen de rémunération des douze (12) mois précédents, laquelle rémunération doit comprendre la commission perçue à la suite de la faillite.

13.06

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

13.07

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

13.08

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

13.09

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

13.10

Le dernier paragraphe de l'article 13.04 s'applique également mutatis mutandis au congé de maternité.

13.11

Si le salarié ne peut obtenir une demande de prestations d'assurance-chômage et de prime à la naissance de l'employeur ou de l'organisme responsable de la prestation de ces prestations,

ARTICLE 13

PROTECTION EN CAS D'INVALIDITE

- 13.01 Dans le cas où un salarié couvert par les présentes devenait invalide au sens du régime de prévoyance collective de Quebecor inc., la clientèle qu'il desservait jusqu'alors lui demeurera, pour une période maximale consécutive d'invalidité de vingt-quatre (24) mois.
- 13.02 Pendant une telle période, la clientèle du salarié invalide sera attribuée de façon temporaire par la direction au remplaçant du salarié dans une proportion d'environ 25% du chiffre d'affaires au cours des 12 mois de calendrier précédents. Quant à la clientèle restante, elle sera attribuée de façon temporaire, à des salariés de la salle de vente. Ces salariés, y compris le remplaçant, recevront cinquante pour cent (50%) des commissions provenant de cette clientèle.
- 13.03 Au terme de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 13.01, la clientèle du salarié invalide sera attribuée aux salariés qui servent cette clientèle à ce moment.
- 13.04 Pendant la durée de sa période d'invalidité, le salarié affecté recevra sans préjudice aux bénéficiaires du régime de prévoyance collective de Quebecor inc., cinquante pour cent (50%) du revenu provenant de sa clientèle.
- Cependant, le revenu total du salarié ne doit pas excéder un montant équivalent à sa moyenne de rémunération des douze (12) mois précédents, laquelle rémunération doit comprendre la commission perdue à la suite de faillite.
- Dans le cas d'excédent, le solde des commissions non-versées sera mis en réserve pour être remis au salarié à son retour au travail régulier.
- 13.05 Sous réserve des dispositions de l'alinéa c), de la clause 7.01 B et des dispositions de l'alinéa d) de l'article 7.03, pendant sa période d'invalidité, le salarié conservera tous les droits et privilèges que lui garantit la convention collective.
- 13.06 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent mutadis mutandis lors d'un congé de maternité; de plus les conditions suivantes régissent un congé de maternité:
- a) sa durée maximale est de vingt (20) semaines;
 - b) les dispositions du décret sur les congés de maternité adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail s'appliquent;
 - c) le revenu total touché par la salariée (commission, assurance-chômage et prime à la naissance) ne doit pas excéder 95% de son revenu moyen des douze (12) mois précédents;
- Le dernier paragraphe de l'article 13.04 s'applique mutadis mutandis au cas de congé de maternité.
- d) la salariée doit faire une demande de prestations d'assurance-chômage et remettre à l'employeur un document attestant qu'elle y est admissible.

ARTICLE 14

PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

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



- 14.09 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment, au cours de la procédure de règlement et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et l'Association.
- Dans le cas de grief individuel, le grief doit faire l'objet d'une entente entre l'Association, l'Employeur et le salarié concerné.
- 14.10 La partie qui soumet le grief a le fardeau de la preuve sous réserve de l'article 14.12.
- 14.11 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 14.12 En matière disciplinaire le fardeau de la preuve appartiendra à l'Employeur.

15.04 Personne ne doit être en retard au sein des locaux pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite d'une grève ou d'un lock-out.

15.05 Au cas de grève ou lock-out de quelque nature que ce soit, empêchant la parution du journal et sa distribution, dans une autre unité de négociation de l'employeur ce dernier s'engage à faire une mise à jour immédiatement des salariés visés par la présente.

Handwritten signature and initials:
M
J.B.

ARTICLE 15

GREVE ET CONTRE-GREVE

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

b) les annonceurs desservis par le département "classés encadrés" provenant ou non d'une agence de publicité;

c) nonobstant le paragraphe .01 du présent article, toute publicité reconnue dans le passé comme relevant du département de publicité locale.

15.03 Sous réserve des dispositions de la clause 16.04, l'Employeur reconnaît à chacun des salariés visés par l'accréditation le droit exclusif de servir tout client de nature locale inscrit à son nom au dossier central (liste des adresses), faisant affaires avec ce salarié et ayant publié une ou plusieurs annonces dans le Journal de Montréal. Cette liste sera accessible à l'Association et au salarié pendant les heures d'affaires.

Aux fins d'interprétation du présent article, la clientèle d'un salarié est déterminée par le nom sous lequel un annonceur annonce que ce nom constitue une raison sociale ou une entité corporative quel que puisse être par ailleurs le contrôle juridique effectif de ladite clientèle.

16.04 Cette clause n'empêche pas et tout salarié transfère un client à un autre salarié. Les transferts de clients sont effectués par le Journal de Montréal et par la direction de l'Association.

ME
JB

ARTICLE 16

ATTRIBUTION ET PROTECTION DE LA CLIENTELE

16.01

Est considérée comme relevant du département de publicité nationale et exclue de la juridiction des salariés visés par le certificat d'accréditation toute publicité qui rencontre au moins un des quatre (4) critères suivants:

- a) toute publicité provenant d'une agence de publicité reconnue et rémunérée sous forme de ristourne ou escompte (actuellement 15% du montant de l'annonce plus 2%);
- b) toute publicité dont l'objet est d'intérêt national et qui est facturée à une agence au tarif de la publicité nationale (brut ou net).
- c) toute publicité reconnue dans le passé comme relevant du département de publicité nationale;
- d) toute publicité gouvernementale ou para-gouvernementale provenant ou non d'une agence de publicité.

16.02

A l'exception des petites annonces, est considérée comme relevant du département de publicité locale et constitue la juridiction des salariés visés par l'accréditation, lesquels ont le droit exclusif de servir les clients répondant aux critères suivants:

- a) toute publicité ne répondant pas à au moins un des critères mentionnés au paragraphe .01 du présent article;
- b) les annonceurs desservis par le département "classées encadrées" provenant ou non d'une agence de publicité;
- c) nonobstant le paragraphe .01 du présent article, toute publicité reconnue dans le passé comme relevant du département de publicité locale.

16.03

Sous réserve des dispositions de la clause 16.04, l'Employeur reconnaît à chacun des salariés visés par l'accréditation le droit exclusif de servir tout client de nature locale inscrit à son nom au dossier central (liste des âges), faisant affaires avec ce salarié et ayant publié une ou plusieurs annonces dans le Journal de Montréal. Cette liste sera accessible à l'Association et au salarié pendant les heures d'affaires.

Aux fins d'interprétation du présent article, la clientèle d'un salarié est déterminée par le nom sous lequel un annonceur annonce que ce nom constitue une raison sociale ou une entité corporative quel que puisse être par ailleurs le contrôle juridique effectif de ladite clientèle.

16.04

Cependant, l'Employeur peut en tout temps transférer un client d'un salarié à un autre. Tel transfert doit être motivé par le plus grand intérêt du journal. Tout transfert doit être étudié et approuvé par la direction en présence d'un représentant de l'Association, si le salarié l'exige. Les raisons suivantes peuvent motiver un tel geste:

- a) toute cause juste et raisonnable;



16.04 (suite)

- b) dans le cas d'un client qui n'a pas annoncé pour une période de treize (13) mois ou plus;
- c) dans le cas de conflits d'intérêt; dans ce cas, un échange de clients de volume équivalent s'effectuera immédiatement entre les salariés consentant à un tel transfert.

16.05

Aucun employé de l'Employeur visé par le certificat d'accréditation ne peut accomplir du travail normalement fait par les salariés sauf:

- a) lorsqu'il s'agit de publicité ou de promotion pour l'une ou l'autre des filiales de Quebecor inc. y compris le Journal de Montréal;
- b) lorsqu'il s'agit d'échange publicitaire, de promotion ou de toute publicité non facturée;
- c) dans tout autre cas sur entente des parties.

L'Employeur s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait pour du travail normalement effectué par des salariés compris dans l'unité de négociation pendant la durée des présentes.

16.06

Toute publicité non sollicitée provenant directement du client au Journal sans l'intermédiaire d'un salarié sera néanmoins distribuée par l'Employeur entre les salariés. A la fin de chaque mois, l'Employeur fera parvenir à l'Association une liste indiquant les clients distribués à chaque salarié.

2) selon le nombre de lignes pages vendues entre le 1er octobre d'une année et le 30 septembre de l'année suivante:

- Pour l'année 1981-1982:

de 0 à 150,000 lignes:	\$0.055
de 150,001 à 300,000 lignes:	\$0.05
de 300,001 à 550,000 lignes:	\$0.045
550,001 lignes et plus:	\$0.04

- Pour les années 1982-1983 et 1983-1984:

de 0 à 150,000 lignes:	\$0.06
de 150,001 à 300,000 lignes:	\$0.05
de 300,001 à 550,000 lignes:	\$0.045
550,001 lignes et plus:	\$0.04

3) pour les bandes:

10% du montant de la vente

ARTICLE 17

REMUNERATION

17.01

Les rémunérations suivantes seront versées au salarié pour toute annonce acceptée par le directeur de la publicité ou son représentant, publiée et acceptée par le client.

a) pour toute annonce régulière autre que celle visée à la clause 16.05 et autres que celles pour lesquelles sont prévues des rémunérations spéciales, la somme des deux montants prévus ci-après:

1) selon le volume de vente en dollars entre le premier (1er) octobre d'une année et le trente (30) septembre de l'année suivante:

- pour l'année 1981-1982:

. de \$0.00 à \$300,000	:	7.0%
. de \$300,001 à \$600,000	:	6.5%
. de \$600,001 à \$900,000	:	5.0%
. \$900,001 et plus	:	4.5%

- pour l'année 1982-1983:

. de \$0.00 à \$330,000	:	7.0%
. de \$330,001 à \$660,000	:	6.5%
. de \$660,001 à \$990,000	:	5.0%
. \$990,001 et plus	:	4.5%

- pour l'année 1983-1984:

. de \$0.00 à \$360,000	:	7.0%
. de \$360,001 à \$720,000	:	6.5%
. de \$720,001 à \$1,080,000	:	5.0%
. \$1,080,001 et plus	:	4.5%

JB Will

2) selon le nombre de lignes agates vendues entre le premier (1er) octobre d'une année et le trente (30) septembre de l'année suivante:

- Pour l'année 1981-1982:

. de 0 à 150,000 lignes	:	\$0.055
. de 150,001 à 300,000 lignes:	:	\$0.05
. de 300,001 à 550,000 lignes:	:	\$0.045
. 550,001 lignes et plus	:	\$0.04

- Pour les années 1982-1983 et 1983-1984:

. de 0 à 150,000 lignes	:	\$0.06
. de 150,001 à 300,000 lignes:	:	\$0.05
. de 300,001 à 550,000 lignes:	:	\$0.045
. 550,001 lignes et plus	:	\$0.04

b) pour les bandes:

douze pour cent (12%) du montant de la vente;

c) pour les annonces vendues dans le télé-horaire:

douze pour cent (12%) du montant de la vente;

d) pour les encarts publicitaires:

sept pour cent (7%) du montant de la vente;

Mc G2

17.01 (suite)

e) pour les comptes spéciaux:

sont considérés comme comptes spéciaux les grands magasins, les magasins à rayons à succursales multiples, les chaînes d'alimentation et tout autre client considéré comme tel;

les salaires des salariés affectés aux comptes spéciaux (salaire et commissions) seront négociés entre l'Employeur et l'Association compte-tenu des facteurs pertinents;

f) cinéma:

deux cents (\$0.02) la ligne agate et trois pour cent (3%) du montant de la vente.

17.02

a) Toute commission résultant de la publicité commandée par un client visé à la clause 16.03 sera payable au salarié aussi longtemps que ledit client sera servi par ledit salarié et que ce dernier demeure visé par la présente convention.

b) Cependant, la commission résultant de vente de publicité au tarif national sera calculée sur le taux maximum prévu à la carte de tarifs de la publicité locale.

c) De plus, lorsqu'un salarié s'occupe d'une publicité groupant plus d'un client appartenant à plusieurs salariés et que cette publicité est facturée à l'un de ces clients, la commission en résultant sera partagée entre ces salariés à la condition que la formule appropriée soit fournie au service de la comptabilité. La présente disposition ne s'applique pas à une association reconnue ou à un groupement reconnu lorsque la facturation est faite à telle association ou tel groupement.

d) Les rémunérations mentionnées à la présente convention ou aux lettres d'entente sont versées au salarié quinze (15) jours suivant la date de la parution dans le journal.

e) Cependant il est bien entendu que ces versements constituent des avances et ne sont définitivement acquis aux salariés qu'à l'encaissement du montant total de la vente.

f) Un détail de la rémunération sera fourni à chaque paie par l'Employeur à chaque salarié.

17.03

Les rémunérations prévues aux paragraphes a) et e) de la clause 17.01 s'appliquent rétroactivement au premier (1er) octobre 1981; les autres paragraphes s'appliquent à la signature de la convention.



ARTICLE 18

DOSSIERS PERSONNELS ET MESURES DISCIPLINAIRES

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

L'ASSOCIATION DES
EN PUBLICITE DU J
MONTREAL

ML
JS

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au trente (30) septembre 1984.

FAIT ET SIGNE A MONTREAL, ce vingtième jour du mois de mai 1982.

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE
MONTREAL

GRUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

Gilles Beaulieu
Jacques Laroc

Marie-Claude
Reault

Signature

FONCTION

C. de l'Association (ACPJM)

Je m'appose à ce qu'il soit approuvé par l'Association (ACPJM).

ANNEXE "A"

FORMULE DE MESURES DISCIPLINAIRES

Date: _____

Nom du salarié(e) concerné(e): _____

Objet: Avis disciplinaire

Signature

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

Signature du salarié concerné

OU

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

Signature

Fonction

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL
c.c.: à l'Association (ACPJM)

GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

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

Signature du salarié concerné

Handwritten signature

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

ENTRE: GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

- 1.- Nonobstant l'article 17.02 e), une commission déjà encaissée ou due pour encaissement ne pourra être retirée au vendeur s'il y a arrangement du paiement partiel ou complet entre le journal de Montréal et le client dans les douze mois de la dernière parution. Il est bien entendu que la période de paiement peut dépasser douze mois. Cependant dans un cas de règlement partiel, la partie de la commission du vendeur sur le montant non recouvré sera automatiquement retirée.
- 2.- Par contre, la commission sera retirée au vendeur dans les conditions suivantes:
 - a) s'il n'y a pas d'entente possible entre le client et le Journal de Montréal après douze mois suivant la dernière parution.
 - b) si l'entente intervenue entre le Journal de Montréal et le client n'est pas respectée par le client.
- 3.- Dans le cas où un client fait une faillite officielle au sens de la Loi des faillites, le remboursement ne devrait pas être supérieur à la moitié des commissions gagnées sur le montant de la créance non recouvrée lequel montant ne peut excéder la limite de crédit de ce client telle qu'établie par le service de la comptabilité et apparaissant sur la dernière liste des âges.
- 4.- En outre, la commission totale pourra être retirée en entier si aucun contrat, aucune lettre d'entente au même effet ou aucun bon d'insertion n'est signé par le client.
- 5.- Les dispositions de cette lettre d'entente sont rétroactives au 1er octobre 1981, nonobstant la dernière phrase de l'article 17.03

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce vingtième jour du mois de mai 1982.

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

NP
Sillespeau Louis

Jacques Larrie

Monahan

Blantel

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

ET : L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

SUJET: SYSTEME DE RESERVATION DE PROSPECTS

- 1.- Les parties s'engagent à établir dans un délai de trois (3) mois un système pour l'établissement et la mise à jour d'une liste de réservation de prospects ou de clients éventuels.
- 2.- A défaut d'accord, le litige sera soumis à l'arbitrage pour décision finale.
- 3.- Toute modification ultérieure à ce système devra faire l'objet d'une entente entre les parties avant d'être mise en vigueur.
- 4.- Un tel système devra prévoir que dès qu'un client éventuel devient un client d'un salarié, le nom de ce client est retiré de la liste des clients éventuels et il peut être remplacé par un autre.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingtième jour du mois de mai 1982.

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE
MONTREAL

Gilles Beaulois
Jacques Lavoie

GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

Martin Lefebvre
Blante

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

ET : L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

SUJET: REMUNERATION DE M. JACQUES CRAIG ET
ET M. JACQUES BUGEAUD

- 1.- M. Jacques Craig et M. Jacques Bugeaud sont affectés à la clientèle des comptes spéciaux tels que définis à l'article 17.01 de la convention collective.
- 2.- M. Jacques Craig sera rémunéré comme suit pour tout compte spécial, incluant tout cahier publicitaire pré-imprimé inséré dans le journal et provenant d'un client dit spécial et le télé-horaire.
 - a) une commission de 1.5% sur le volume des ventes en dollars; cette commission sera augmentée à 1.75% à compter du 1er octobre 1982;
 - b) et une commission de \$0.02 par ligne agate.
- 3.- M. Jacques Bugeaud sera rémunéré comme suit:
 - a) Le salaire annuel de base suivant:
 - \$18,000 au 1er octobre 1981;
 - \$19,800 au 1er octobre 1982;
 - \$21,800 au 1er octobre 1983;
 - b) et une commission égale à 25% de celle prévue au paragraphe 2 b) qui précède.
- 4.- Le titre de M. Jacques Bugeaud est "préposé aux services à la clientèle - comptes spéciaux".
- 5.- Monsieur Jacques Bugeaud n'est pas le remplaçant (pairage) de monsieur Jacques Craig.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingtième jour du mois de mai 1982.

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE
MONTREAL

Silves Beaudoin
Jacques Laroc

GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

André Turpin
A. Lanté

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

ET : L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

SUJET: VACANCES ANNUELLES

Aux fins d'application de la clause 11.03 de la convention collective, il est reconnu à monsieur Yves Girouard, dix (10) ans de service au premier mai 1982 et à monsieur Jean-Guy Deom, dix (10) ans de service au premier mai 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingtième jour du mois de mai 1982.

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE
MONTREAL

GROUPE QUEBECOR INC.
(Journal de Montréal)

Silles/Beaulois
Jacques Larrie

M. J. Larrie
Blante

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE
MONTREAL

GROUPE QUEBECOR INC.
(Journal de Montréal)

Silles/Beaulois
Jacques Larrie

M. J. Larrie
Blante

Règlement intervenu

entre:

Groupe Quebecor inc. (Le Journal de Montréal)

et:

L'Association des Conseillers en publicité du Journal de Montréal

Il est convenu que l'Employeur versera, en même temps que le versement de la rétroactivité, une somme de \$10,000 à monsieur Jacques Craig.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingtième jour du mois de mai 1982.

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE
MONTREAL

GROUPE QUEBECOR INC.
(Journal de Montréal)

Gilles Beaulieu
Jacques Larivière

André Gauthier
Blanc

12-011

14981-23
11/10/83

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 01 03
M.T.M.S.R.

ENTRE: GROUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)
ET: L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL
SUJET: REGLEMENTATION CONCERNANT LA
RESERVATION ET LE DEVELOPPEMENT
DE PROSPECTS

83 OCT 26 10:20

Handwritten signature

BOG
MONTREAL
MESSAGES

En application de la lettre d'entente à la convention collective liant les parties sur le système de réservation de prospects, les parties conviennent de ce qui suit:

DEFINITION D'UN PROSPECT

Toute entreprise qui n'a jamais annoncé au Journal ou qui n'a pas annoncé au Journal depuis les treize (13) derniers mois peut être considérée comme prospect.

.02

CHAMP DE RESERVATION DE PROSPECT

Le champ de réservation ou de sollicitation de prospect doit se conformer aux articles de la présente convention collective.

.03

RESERVATION D'UN PROSPECT

Selon la présente entente, pour réserver un prospect, un représentant devra compléter une formule de réservation en deux (2) copies contenant toutes les informations disponibles suivantes: (partie "A" de la formule de réservation en appendice I).

- Le nom de l'entreprise
- L'adresse de l'entreprise
- Le numéro de téléphone de l'entreprise
- Identifier s'il s'agit d'une entreprise n'ayant jamais annoncé au Journal ou un client n'ayant pas annoncé depuis les treize (13) derniers mois ou un prospect réassigné.
- La formule doit être signée par le représentant, contresignée par le directeur de la publicité locale ou un responsable de la direction officiellement assigné. Au moment de la réservation, l'année, le mois, la date et l'heure doivent être inscrits.

Les étapes ci-dessus ayant été complétées, le directeur de la publicité locale ou un responsable de la direction officiellement désigné procédera à l'autorisation ou au refus de travailler ledit prospect.

suite..../2

Le représentant aura jusqu'au deuxième vendredi suivant le vendredi de la semaine de réservation pour fournir les renseignements nécessaires à l'identification du prospect (formule d'autorisation et d'enregistrement du prospect - partie B). Les formules doivent être complétées par le représentant avant l'autorisation et l'enregistrement du prospect. Après réception des informations la partie patronale aura jusqu'au vendredi suivant pour aviser le représentant concerné de l'autorisation et de l'enregistrement du prospect. Advenant le refus d'autoriser le travail du dit prospect, la partie patronale devra inscrire les motifs du refus sur la formule d'autorisation et d'enregistrement du prospect.

PROTECTION DES PROSPECTS

- a) Toute entreprise qui n'a jamais annoncé au Journal peut être inscrite sur la liste des prospects et protégée pour une période de treize (13) mois.
- b) Tout client qui n'a pas annoncé depuis treize (13) mois ou qui serait éliminé ou effacé de la liste "Age des comptes" peut être inscrit sur la liste des prospects pour une période additionnelle de protection de quatre (4) mois par le représentant à qui appartient ce client.
- c) Selon la règle de régie interne du 30 novembre 1982 ci-jointe en appendice II, il est aussi entendu que les clients utilisant notre Journal dans la section encadrée pourront être protégés par les représentants qui les servent déjà. Dans l'éventualité où ces clients arrêtent d'annoncer pour une période de treize (13) mois et si de ce fait seraient éliminés ou effacés de la liste "Age des comptes", les représentants pourraient les inscrire sur la liste des prospects pour une période additionnelle de protection de quatre (4) mois dans la section encadrée.
- d) A la fin des périodes de protection énoncées dans le présent projet, le directeur de la publicité locale ou son adjoint pourra réassigner un prospect dont la période de protection est périmée au représentant de son choix, à la condition que ce représentant soit couvert par la présente convention collective et à l'emploi du Journal de Montréal à la date où a pris fin la période de protection du dit prospect.
- e) Durant les périodes de protection respectives, treize (13) mois ou quatre (4) mois, le représentant aura l'exclusivité de solliciter et de servir ses prospects à la condition que l'employeur:

suite..../3

- 1) reçoive une formule de réservation de prospect dûment remplie et autorisée par un responsable officiellement désigné; (appendice I)
- 2) qu'un rapport écrit soit déposé tous les quatre (4) mois, soit trois (3) fois l'an, prouvant qu'un effort de sollicitation a été accompli.

Il est de la responsabilité de chacun des représentants de remettre ces rapports, lesquels devront être contresignés par le directeur ou son adjoint et remis au plus tard aux dates suivantes:

<u>Dates limites</u>	<u>Périodes écoulées</u>
31 juillet	1er avril au 31 juillet.
30 novembre	1er août au 30 novembre.
31 mars	1er décembre au 31 mars

- f) Le représentant perdra automatiquement ses droits de protection des prospectes et l'exclusivité de solliciter et de servir les prospectes qui ne rencontrent pas les conditions mentionnées en paragraphes 1) et 2) de la section "e" - Protection des prospectes.
- g) La période de protection des prospectes sera automatiquement extensionnée pour une durée limitée, équivalente à la durée du conflit, dans les cas suivants: client ou prospect en grève, en autant que le client ne fait aucune publicité régulière ou normalement faite dans les journaux ou autre media, grève ou non-parution du Journal de Montréal, salarié en congé de maladie pour une période maximale de six (6) mois.
- h) A la réassignation d'un prospect, le directeur de la publicité locale ou un responsable de la direction officiellement désigné déterminera la durée de protection de ce prospect.

.06

NOMBRE DE PROSPECTS

Basé sur les chiffres d'affaires de ventes de l'année fiscale de l'année précédente (1er octobre au 30 septembre), chaque représentant pourra enregistrer le nombre de prospectes selon la cédule suivante:

- \$1 à \$500. de ventes	- 50 prospectes autorisés maximum
- \$500,001 à \$700,000 de ventes	- 40 prospectes autorisés maximum
- \$700,001 à \$1,000,000 de ventes	- 30 prospectes autorisés maximum

suite..../4

- \$1,000,001 de ventes et plus	- 25 prospects autorisés maximum
- Aucun volume de ventes	- illimité pour représentant durant sa période de probation.

A la fin de mars 1984, une réévaluation du nombre des prospects sera complétée seulement pour les représentants qui ont enregistré une diminution prononcée de ventes au cours des six (6) premiers mois.

Le représentant a la responsabilité de maintenir son nombre de prospects en dessous ou au maximum du nombre de prospects permis selon la présente entente. Si le nombre de prospects enregistrés sur la liste d'un représentant excède le nombre permis (déterminé par ses formules de réservation), il perd automatiquement la protection des prospects excédant le nombre permis basé sur la date d'enregistrement des derniers prospects enregistrés.

Le représentant qui présentera le contrat le premier pour un client qui n'est pas sur la liste des prospects se verra attribuer le client à la suite de la première parution, facturée d'une annonce.

.07

REGLEMENTATION ADDITIONNELLE

a) L'enregistrement d'un prospect ne peut être invoqué par un autre représentant durant la période où ce prospect est client et ayant annoncé au moins une fois dans les treize (13) derniers mois ou durant la période de protection à laquelle peut être soumis ce prospect dûment enregistré et autorisé. (Ces annonces doivent être facturées et payées par le client concerné).

L'enregistrement comme prospect d'un client n'ayant pas annoncé depuis treize (13) mois devra se faire par le représentant à qui appartient ce client, dans les trente (30) jours précédant la fin de la durée de protection de treize (13) mois.

A défaut d'enregistrer ce client comme prospect dans les délais et procédures requis, le directeur de la publicité ou un responsable de la direction officiellement désigné pourra en disposer selon la procédure inscrite au paragraphe: "Protection des prospects". (paragraphe d).

b) La signature d'un contrat ou la publication d'une publicité payée ne peut être invoquée contre l'enregistrement d'un prospect. Dans le cas où un représentant signe un contrat avec une entreprise déjà enregistrée comme prospect avec un autre représentant, le représentant qui avait le prospect devra aviser par écrit, dans les dix (10) jours (ou à défaut au retour de vacances ou de congé de maladie du représentant), le directeur de la publicité ou un responsable de la direction officiellement désigné, de son choix des alternatives suivantes:

suite.../5

- 1- se faire remettre le client et les commissions par le représentant qui a signé le contrat;
 - 2- se faire remettre par le représentant qui a signé le contrat une partie de la commission relative aux annonces de ce client dont le prospect est protégé selon le pourcentage à être déterminé par lui.
 - 3- se faire remettre par le représentant qui a signé le contrat, un autre client ou plusieurs clients actifs d'égale volume à celui avec lequel l'autre représentant a signé le contrat.
- c) Toute publicité non sollicitée provenant directement du client au Journal sans l'intermédiaire d'un représentant et distribuée par l'employeur devra être réservée comme prospect pour être protégée selon la présente entente. Cependant, le représentant à qui la demande a été assignée a priorité de réserver ce client pour les premières vingt-quatre (24) heures.
- d) Nonobstant les autres dispositions de la présente entente, l'enregistrement ou la libération volontaire d'un prospect peut se faire en tout temps.
- e) Dès qu'un prospect devient un client d'un salarié, le nom de ce client est retiré de la liste des prospects par le représentant et peut être remplacé par un autre prospect.
- f) Dans le cas de réservation du même prospect par plus d'un représentant, le prospect appartiendra au représentant qui l'aura réservé le premier selon l'année, le mois, la date et l'heure inscrits sur la formule de réservation. Cette distinction devra se faire le plus rapidement possible à partir du moment où les parties concernées prennent connaissance du fait.

.03

DUREE DE L'ENTENTE

Cette réglementation et ce système entreront en force le 3 octobre 1983 et le demeureront jusqu'à la signature de la prochaine convention collective et en accord avec l'article 15.03 de la présente convention. Cette réglementation peut être modifiée en partie ou entièrement en tout temps, après entente écrite entre les deux parties concernées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce treizième jour du mois d'octobre 1983.

L'ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE DU JOURNAL DE MONTREAL

GRUPE QUEBECOR INC.
(Le Journal de Montréal)

Michel Guéri v.p.
Fernand D'Amboise

Gilles Noire
J.C. RANNAU

RAPPORT DE SOLLICITATION

VENDEUR _____ DATE _____

AUTORISE PAR _____ DATE _____

PROSPECT _____ NUMERO _____

ADRESSE _____ TEL. _____

PERSONNE RESPONSABLE DE LA PUBLICITE _____ TITRE _____

DATES DE VISITES: _____

AUTRES COMMUNICATIONS: _____

DATE DE PRESENTATION NADBANK _____

ABC AUDIT REPORT _____

PRESENTATION DE LIGNAGE PAR PERIODE (4 MOIS) _____

COMPETITION: La Presse _____

Dimanche-Matin _____

Télévision _____

Radio _____

Commentaires du prospect: _____

Date de la lère annonce: _____



DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

À : TOUS LES REPRÉSENTANTS DATE: Mardi, le 30 novembre 1982..

DE : M. PHILIPPE LAURIER SUJET : NOUVELLES PROCÉDURES / LOCALE / ENCADRÉE
SECTION

Dans tous les cas, un vendeur qui sert déjà un client dans le secteur local ou encadré, peut servir ce même client dans l'autre secteur si:

- a) ce client n'est pas déjà servi par un confrère dans l'autre secteur.
- b) Si ce client n'a pas annoncé dans les derniers treize (13) mois.
- c) Si ce client n'est pas réservé par le système de réservation de prospects (dans le cas d'un annonceur dans le secteur encadré seulement).

Un vendeur signe un contrat ou réserve un client dans le secteur local, ce client est automatiquement réservé dans le secteur encadré- (Si ce client n'est pas déjà servi ou s'il n'a pas annoncé depuis les derniers 13 mois.)

Un client signe un contrat ou réserve un prospect dans le secteur encadré, ce client n'est pas automatiquement réservé dans le secteur local. Pour réserver au secteur local, il doit utiliser les formules de réservations de prospects.

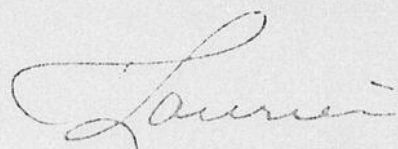
suite/2

1000-1000-1000

A: DATE: SUITE 2/.....

DE: SUJET: NOUVELLES PROCEDURES.....

De plus tout client servi dans le secteur encadré ne donne pas priorité au Service Local, versus le Service National; tel que stipulé à l'article 16.01 c de la convention collective en vigueur.



PL/gf

Par: Philippe Laurier
Directeur des Ventes au détail

A) RESERVATION DE PROSPECT

Nom du prospect _____
 Adresse du prospect _____
 Numéro de téléphone _____
 Entreprise n'ayant jamais annoncé au Journal
 Client n'ayant jamais annoncé depuis les 13 derniers mois
 Réservé par _____ Date _____
 Contresigné par _____
 (partie patronale)
 Date _____ Heure _____

B) DEMANDE D'AUTORISATION DE PROSPECT

Nom du prospect _____
 Adresse du prospect _____
 Numéro de téléphone _____
 Responsable de la publicité _____ Titre _____
 Champ d'action de l'entreprise _____
 Nom légal de la compagnie _____
 Propriétaire _____
 Marque de commerce, nom de bannière,
 Nom du produit ou du service sous lequel
 l'entreprise annoncera _____
 Chiffres d'affaires annuel estimé \$ _____
 Budget de publicité estimé \$ _____
PROVENANCE DE L'ANNONCE:
 Direct du marchand _____
 Par distributeur _____
 Par agence de publicité _____
 Autre _____
 Facturation de l'annonce _____
 Nom de banque et adresse _____
 Contrôle juridique de l'entreprise _____
 Utilisation présente des media _____

C) ENREGISTREMENT DE PROSPECT

Le vendredi suivant la réception de la partie "B" de la formule d'autorisation et d'enregistrement de prospect.

Prospect autorisé par _____
 Prospect non autorisé par _____
 pour les motifs suivants: _____

