

No.

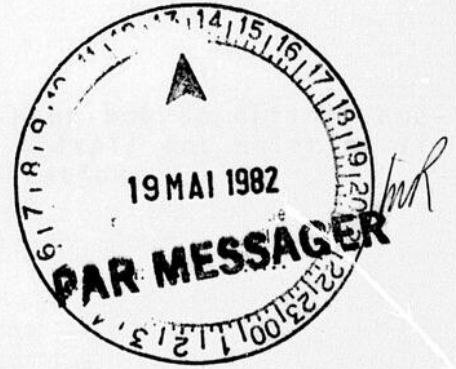
22211-08

NOM

Journal de Justice

110-21

32 JUN 23 9 15



1982-1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE JOURNAL DE QUEBEC
Une division de Groupe Quebecor inc.

(ci-après désignée comme étant l'Employeur)

ET

L'UNION DES CONSEILLERS
EN PUBLICITE DU JOURNAL DE QUEBEC

(ci-après désignée comme étant l'Union)



CONVENTION COLLECTIVE SIGNEE LE 14 mai 1982.

14 personnes révisés

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît "l'Union des Conseillers en publicité du Journal de Québec" comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par l'accréditation émise le 3 juillet 1979 et amendée le 22 septembre 1981 et qui se lit comme suit:
- "Tous les conseillers en publicité, salariés au sens du Code du Travail à l'exception des directeurs et de leurs adjoints et des conseillers en publicité nationale" à l'emploi du Journal de Québec, une division de Groupe Quebecor inc.
- 2.02 Sont parties à cette convention collective de travail, d'une part:
- Le Journal de Québec, une division de Groupe Quebecor inc. 450, Béchard, Ville Vanier, Québec, G1M 2E9.
- d'autre part:
- L'Union des Conseillers en publicité du Journal de Québec, 2022, Lavoisier, suite 212, Ste-Foy, G1N 4L5.
- 2.03 La présente convention collective s'applique à tous les salariés de l'Employeur visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 3

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Sous la seule réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective, l'Union 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'Union de la structure du département de la publicité, à établir clairement la ligne hiérarchique, à consulter le Syndicat lors de modifications de la structure interne de la salle de vente qui pourrait léser les droits reconnus par la convention des représentants.

ARTICLE 4

NON DISCRIMINATION

4.01

L'Employeur s'engage à ne faire aucune discrimination ou intimidation pour quelque raison que ce soit contre un ou plusieurs salariés membres du Syndicat.

En outre, il ne peut muter un salarié du Journal de Québec vers un autre journal qui est la propriété de Groupe Quebecor inc. sans son consentement.

ARTICLE 5

REGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur s'engage à déduire sans frais de la paie hebdomadaire de tout salarié visé par le certificat d'accréditation une somme équivalente à la cotisation syndicale que lui indiquera l'Union.
- 5.02 L'Employeur s'engage à remettre à l'Union 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 (nouveau ou ancien) couvert par le certificat d'accréditation doit comme condition d'emploi devenir membre de l'Union dès son embauchage et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 5.04 Il est convenu que l'Union 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 le dissocier d'une action syndicale.
- 5.06 Un salarié régulier qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui revient dans ladite unité retrouve l'ancienneté qu'il possédait à son départ ainsi que celle qu'il a accumulée à la fonction exclue.
- a) par contre, si le salarié est ainsi réintégré dans l'unité de négociation dans les six (6) mois qui suivent la promotion, il retrouve à son retour la même clientèle qu'il avait lors de son transfert;
 - b) d'autre part, si le salarié est réintégré après six (6) mois de sa promotion, il retourne à l'unité de négociation sans aucun des droits qu'il aurait pu réclamer lors de sa promotion, excepté quant à l'ancienneté.
- 5.07 Tout officier ou membre de l'Union (jusqu'à un maximum de trois (3) simultanément) pourra, moyennant un préavis de deux (2) jours à l'Employeur, s'absenter pour toute fin relative à la négociation et/ou au règlement ou arbitrage d'un grief ou à toute autre fin relative à l'administration de la présente convention collective.
- 5.08 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit d'utiliser le tableau d'affichage pour y afficher des communications d'ordre syndical ou professionnel. Il lui reconnaît également le droit de distribuer à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel.

ARTICLE 6

PERIODE DE PROBATION

- 6.01 L'Employeur embauche les personnes de son choix. Dès l'embauche d'un salarié régi par la présente convention est faite, l'Employeur doit en informer l'Union par écrit en donnant le nom, la fonction et la date de l'embauchage du nouveau salarié, dans les quinze (15) jours de ladite embauche.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit subir une période d'essai de douze (12) mois à l'expiration de laquelle il devient régulier.
- 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 suspension, congédiement ou de mise à pied.

ARTICLE 7

ANCIENNETE 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:
 - 1) les vacances annuelles;
 - 2) les congés fériés;
 - 3) les absences pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à concurrence de dix-huit (18) 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;
 - 4) les absences dues à la maternité (incluant fausse couche) et un avortement thérapeutique;
 - 5) les mises à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
 - 6) les suspensions;
 - 7) les congés avec ou sans solde;
 - 8) 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. 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'Union ou par une décision arbitrale;
- c) par une mise à pied du salarié pour une durée de plus de douze (12) mois;

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 au Québec, à moins que ce ne soit auprès des journaux affiliés à Groupe Quebecor inc. suivant une entente écrite intervenue entre ledit journal affilié, l'Employeur et l'Union.

Toute activité extérieure au travail de conseiller en publicité au Journal de Québec venant en conflit d'intérêts direct avec le département et/ou le secteur attribué à un salarié devra être abandonnée, à défaut de quoi les clients du secteur qu'il couvre au journal s'il y a lieu, devront être transférés de façon à ne pas nuire aux intérêts du journal.

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. Cependant dans l'application de ce principe, les salariés à l'emploi du Journal de Québec ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans seront mis à pied les premiers.

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

Sous réserve des salariés ayant dépassé l'âge de la retraite, le statut de salarié ne se perd pas pendant la durée de la mise à pied, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

ARTICLE 10

CONGES STATUTAIRES

10.01

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

- a) Le 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) L'Action de Grâce;
- i) Le jour de Noël;
- j) Le lendemain de Noël;
- k) Le jour de leur anniversaire.

10.02

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

- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables;
- b) lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables;
- c) lors du décès du père ou de la mère: quatre (4) jours ouvrables;
- 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 trois (3) jours;
- e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables.

10.03

Les salariés peuvent ne pas se présenter au travail pour des raisons personnelles après entente avec la direction.

ARTICLE 11

VACANCES COLLECTIVES

11.01

Tout salarié qui au premier (1er) mai de l'année n'a pas complété une (1) année de service continu chez l'Employeur peut 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 (1er) mai de l'année a complété un (1) de service continu chez l'Employeur peut s'absenter pour vacances pour une période de trois (3) semaines.

Tout salarié ayant complété au premier (1er) mai de l'année trois (3) ans de service continu chez l'Employeur peut s'absenter pour vacances pour une période de quatre (4) semaines.

Tout salarié ayant complété au premier (1er) mai de l'année huit (8) ans de service continu chez l'Employeur peut s'absenter pour vacances pour une période de cinq (5) semaines.

Aucun salarié ne pourra prendre plus de cinq (5) semaines de vacances consécutives à moins d'entente avec l'Employeur.

11.02

L'indemnité de vacances versée par l'Employeur sera égale à quatre pour cent (4%) des sommes gagnées pendant la période de référence pour les salariés ayant trois (3) semaines ou moins de vacances, cinq pour cent (5%) pour les salariés ayant quatre (4) semaines de vacances et six pour cent (6%) pour les salariés ayant cinq (5) semaines de vacances.

11.03

Le directeur de la publicité ou son remplaçant en consultation avec l'Union, détermine le nombre de salariés qui sont en vacances simultanément, par département s'il y a lieu. Au 15 avril de chaque année, les salariés choisissent, par ordre d'ancienneté la date de prise de leurs vacances. Au 15 novembre de chaque année, les salariés déterminent la date de prise de leurs vacances qu'ils n'ont pas précisée au 15 avril, par ordre d'ancienneté, sans toutefois pouvoir modifier les dates déjà choisies par les salariés.

11.04

Dans tous les cas d'absences pour vacances ci-haut prévues, l'Employeur assure, en autant que possible, sa collaboration en permettant l'utilisation du service de messenger pour faciliter le travail des remplaçants.

ARTICLE 12

PREVOYANCE COLLECTIVE

12.01

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir 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 y prévues.

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 d'un an et demi (1½) au terme de laquelle cette dite clientèle sera attribuée à la salle de vente. Cette protection pour une période d'un an et demi (1½) n'aura pas lieu si un certificat médical détermine d'avance une période d'invalidité supérieure à un an et demi (1½).
- 13.02 Pendant une telle période, la clientèle du salarié invalide sera attribuée de façon temporaire par la direction, en consultation avec l'Union, à un ou plusieurs salariés de la salle de vente. Dans le cas d'impossibilité pour ceux-ci d'assurer le service à la clientèle, l'Employeur embauche un ou plusieurs salariés temporaires. Ces salariés recevront soixante-quinze pour cent (75%) du revenu en provenant.
- 13.03 Pendant la durée de sa période d'invalidité, le salarié affecté par cette invalidité recevra les bénéfices prévus au régime de prévoyance collective de Quebecor inc, et vingt-cinq pour cent (25%) du revenu provenant de sa clientèle, jusqu'à un montant maximum équivalent à la moyenne de sa rémunération des douze (12) mois précédents.
- 13.04 Les dispositions ci-dessus s'appliquent, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) semaines sauf sur présentation d'un certificat médical prolongeant cette période, au cas de grossesse mutadis mutandis.

ARTICLE 14

PROCEDURES D'ARBITRAGE ET DE GRIEF

- 14.01 L'Union 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 Tout grief doit être signé par l'intéressé ou l'Union et soumis au directeur général ou à son représentant.
- Tout grief collectif doit être signé par l'Union et soumis par écrit au directeur général ou à son représentant désigné par lui. Un grief collectif est un grief qui concerne un groupe de salariés ou tous les salariés.
- 14.03 Sous peine de nullité, tout grief est soumis dans les quinze (15) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les quinze (15) 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 à l'amiable doit être soumis à l'arbitrage par l'Union 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'arbitre avec copie à l'autre partie dans les délais prescrits.
- 14.06 Les parties désignent MM. Laurent Cossette et Jean Gauvin 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 ajouter, soustraire, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit; les règles ordinaires d'interprétation des contrats s'appliquent.
- 14.08 Les honoraires, frais de déplacements et séjours de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et l'Union.
- 14.09 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment, au cours de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et l'Union.
- Dans le cas de grief individuel, le grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Union et le salarié concerné.

- 14.10 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 14.11 Sous peine de nullité, une sanction disciplinaire doit être imposée au plus tard dans les quinze (15) jours de la connaissance par l'Employeur de l'acte ou de l'omission qui la justifie.
- 14.12 La suspension ou le congédiement d'un salarié régulier ainsi que toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief arbitral dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Dans de tels cas, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou l'annuler.
- Advenant que suite à l'imposition d'une suspension à un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté qu'il informe l'Employeur qu'il soumet un grief, l'Employeur convient de lui verser cinquante pour cent (50%) de sa rémunération normale (salaire et s'il y a lieu une commission basée sur l'année antérieure (treize (13) derniers mois) prévues à la présente convention) qui, s'il y a lieu, sera remboursé par le salarié sur une période de même durée mais après la communication de la décision arbitrale.
- 14.13 Une mesure disciplinaire envers un employé ne peut, après six (6) mois être invoquée contre lui à moins qu'il ne s'agisse d'actes de même nature.
- 14.14 Dans la mesure du possible l'occasion d'être entendu doit être donnée au salarié en présence d'un représentant de l'Union avant qu'une sanction disciplinaire ne soit imposée.
- L'avis de sanction disciplinaire doit être donné par écrit au salarié avec copie à l'Union et énoncer la ou les raisons qui justifient la sanction.
- 14.15 Un salarié peut consulter son dossier officiel au service administratif.

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'Union 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, jours d'étude, obstacle à la production pour quelque raison que ce soit, par les salariés.
- 15.03 Même après l'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.

ARTICLE 16

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept (7) heures.

Les salariés sont tenus de se présenter à leur bureau au Journal de Québec entre huit heures trente (8:30) et huit heures quarante-cinq (8:45) le matin et pourront quitter à compter de seize heures quarante-cinq (16:45) le soir.

17.02

Les salariés sont tenus de se présenter à leur bureau au Journal de Québec entre huit heures trente (8:30) et huit heures quarante-cinq (8:45) le matin et pourront quitter à compter de seize heures quarante-cinq (16:45) le soir.

ARTICLE 17

PUBLICITE NATIONALE/COMPTES MAISONS

17.01

Est considérée comme relevant du département de la publicité nationale et exclue de la juridiction des salaires visés par le certificat d'accréditation toute publicité qui rencontre au moins un (1) des trois (3) critères suivants:

- a) Toute publicité facturée au tarif national provenant d'une agence de publicité reconnue et rémunérée sous forme de ristourne ou escompte.
- b) Toute publicité, facturée à une agence ou non, dont le tarif est celui de la publicité nationale (brut ou net).
- c) Toute publicité gouvernementale ou paragouvernementale provenant ou non d'une agence de publicité.

17.02

Est considérée comme publicité maison et réservée à la direction des ventes, toute publicité provenant de grands magasins de la nature de ceux actuellement servis par la direction des ventes (ex: Eaton, Sears, Pascal, Zellers, K-Mart, Le Castor Bricoleur, etc...), de magasins à rayons à succursales multiples, de chaînes d'alimentation, de cinémas et tout client local servi par la direction des ventes qui, à la signature de la convention collective provient déjà d'agences de publicité.

18.01

A l'exception des annonces carrières et professions provenant d'un client n'appartenant pas à un salarié, des petites annonces, des avis divers et de la publicité telle que définie à 17.01 et 17.02, l'Employeur reconnaît à chacun des salariés, visés par le certificat d'accréditation le droit exclusif de servir tout client inscrit à son nom au dossier central, faisant affaire avec ce salarié et ayant publié une ou plusieurs annonces dans le Journal de Québec.

Toute commission résultant de la publicité commandée par ce client sera payable au salarié aussi longtemps que ledit client sera servi par ledit salarié. Cependant les commissions cessent d'être versées à un salarié dès son départ du Journal de Québec.

Cependant l'Employeur peut en tout temps retirer un client à un salarié. Les raisons suivantes peuvent entre autres motiver un tel geste:

- a) une demande expresse par écrit du client;
- b) dans le cas d'un client qui n'a pas annoncé pour une période de douze (12) mois ou plus et qui n'est pas saisonnier; dans ce dernier cas la période est de dix-huit (18) mois;
- c) dans le cas de conflit d'intérêts.

18.02

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

- a) lorsqu'il s'agit de publicité telle que définie à 17.01 et 17.02 ainsi que pour les annonces carrières et professions provenant d'un client n'appartenant pas à un salarié, des petites annonces et des avis divers;
- b) lorsqu'il s'agit de publicité ou de promotion pour l'une ou l'autre des filiales de Groupe Quebecor inc. y compris le Journal de Québec;
- c) lorsqu'il s'agit d'échange publicitaire, de promotion, de toute publicité non facturée;
- d) 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 les salariés compris dans l'unité de négociation pendant la durée des présentes.

18.03

Toute publicité locale non sollicitée provenant directement du client au Journal de Québec sans l'intermédiaire d'un salarié sera néanmoins distribuée de façon équitable par l'Employeur parmi les salariés.

ARTICLE 19

REMUNERATION

19.01

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

- a) une commission fixe de \$300.00 par période (douze (12) périodes par année) à compter du 5 avril 1982;
- b) sept cents et demi (\$0.075) la ligne agate à compter du 5 avril 1982;
- c) huit cents (\$0.08) la ligne agate à compter du 4 avril 1983;
- d) huit cents et demi (\$0.085) la ligne agate à compter du 3 octobre 1983;
- e) neuf cents (\$0.09) la ligne agate à compter du 3 avril 1984;
- f) dans le cas des encarts et du Télé-Horaire: dix pourcent (10%).

19.02

- a) Les rémunérations mentionnées à la présente seront versées au salarié quinze (15) jours suivants la date de la parution dans le journal;
- b) cependant, il est bien entendu que ces versements constituent des avances et ne sont définitivement acquis au salarié qu'à l'encaissement total de la vente.

19.03

Un détail de la rémunération sera fourni à chaque paie.

19.04

De plus, l'Employeur versera à chaque salarié visé par le certificat d'accréditation la différence entre le montant d'une prime d'assurance automobile plaisir et le montant d'une prime plaisir-affaires jusqu'à un maximum de cent vingt dollars (\$120.00) annuellement, à compter de l'année 1982. Le paiement de ces sommes se fera sur présentation des pièces justificatives au moment du renouvellement de chaque police d'assurance.

ARTICLE 20

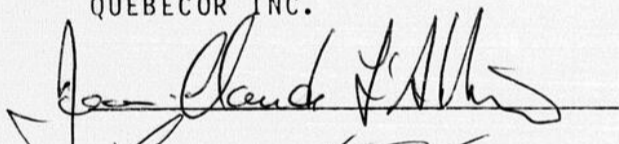
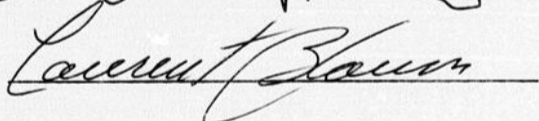
DUREE DE LA CONVENTION

20.01

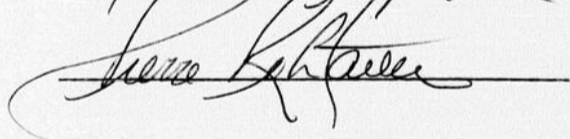
La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au trente (30) septembre 1984.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC, ce 14 ième jour du mois de mai 1982.

LE JOURNAL DE QUEBEC
UNE DIVISION DE GROUPE
QUEBECOR INC.

L'UNION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE AU JOURNAL DE QUEBEC

ANNEXE "A"

Chabot, Raynald	19-02-73
Fiset, André	29-10-73
Bélanger, Gilles	03-03-75
Lapointe, Rock	02-09-75
Rainville, Claude	16-08-76
Tremblay, Jean-Marc	14-02-77
Parent, Marc	09-05-77
Bergevin, Guy	22-08-77
Gagnon, Pierre	05-12-77
Gosselin, Marc	20-02-78
Lavoie, Pierre	06-03-78
Bergeron, Jeannot	07-04-78
Robitaille, Pierre	12-03-79
Veilleux, Suzanne	21-09-81

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LE JOURNAL DE QUEBEC, UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC. ET L'UNION DES CONSEILLERS EN PUBLICITE DU JOURNAL DE QUEBEC.

Re: Congés statutaires

Le Vendredi-Saint, la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, les salariés pourront quitter au plus tard à 14:00 heures dans la mesure où leur travail est terminé.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC, ce 14 ième jour du mois de mai 1982.

POUR LE JOURNAL DE QUEBEC
UNE DIVISION DE GROUPE
QUEBECOR INC.

Jean-Claude St-Albert
Laurent Blouin

POUR L'UNION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE AU JOURNAL DE QUEBEC

Pierre Dupont
Lucie Lefebvre

LETRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LE JOURNAL DE QUEBEC ET L'UNION DES
CONSEILLERS EN PUBLICITE DU JOURNAL DE QUEBEC.

- 1.- Une commission déjà encaissée ou due pour encaissement sera retirée au vendeur pour cause de mauvaise créance s'il n'y a pas arrangement de paiement partiel ou complet entre le Journal de Québec et le client dans les huit (8) mois de la dernière parution. Il est bien entendu que la période de paiement peut dépasser huit (8) mois. Cependant dans un cas de règlement partiel, la partie de la commission du vendeur sur le montant non recouvré sera automatiquement retirée.
- 2.- Aucune commission déjà versée ne sera retirée au vendeur si le client fait faillite.
- 3.- Toutefois le retrait de la commission pour cause de mauvaise créance sera maintenu si le client fait faillite après le délai de huit (8) mois prévu à l'article (1) précédent.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC, ce 14 ième
jour du mois de mai 1982.

POUR LE JOURNAL DE QUEBEC
UNE DIVISION DE GROUPE
QUEBECOR INC.

Claude J. Allard
Caumont Blouin

POUR L'UNION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE AU JOURNAL DE QUEBEC

Pierre Dagen
Suzanne Robitaille

Règlement intervenu entre:

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

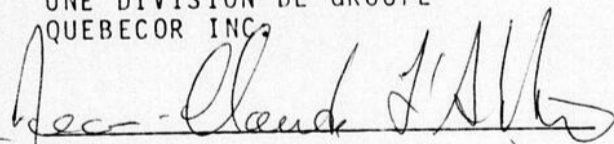
et

L'Union des Conseillers en publicité
du Journal de Québec.

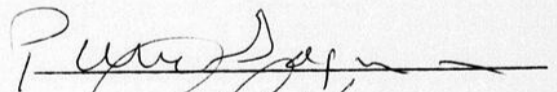
-
- 1.- Les griefs 003 (21 juillet 1981), 004 (30 octobre 1981), 005 (9 novembre 1981) et 006 (18 février 1982) sont considérés réglés par les parties et sont retirés par l'Union.
 - 2.- En contrepartie, l'Employeur s'engage à verser à l'Union dans un délai de sept (7) jours de la signature des présentes, un montant unique de \$1,500.
 - 3.- Le présent règlement est fait sans admission de principes ni de responsabilités de part et d'autre.
 - 4.- Une copie des présentes sera expédiée par l'Employeur à M. le Juge Laurent Cossette afin qu'il soit informé officiellement du règlement de ces dossiers.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC, ce 14 ième
jour du mois de mai 1982.

POUR LE JOURNAL DE QUEBEC
UNE DIVISION DE GROUPE
QUEBECOR INC.


Laurent Cossette

POUR L'UNION DES CONSEILLERS EN
PUBLICITE AU JOURNAL DE QUEBEC


Pierre Gagnon