

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22720-02
Date	Signature: 84-11-27	Réception: 85-04-11	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES EDITIONS DU REVEIL (CSN) 73, boul. Arthur Hamel Chicoutimi, Qué. G7H 3M9	<input type="checkbox"/> Déposant LES EDITIONS DU REVEIL UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC. 225 est, rue Roy, Montréal, Qué. H2W 2N6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS CSN 1601, Avenue de Lorimier Montréal H2K 4M5 Att.: Mad. Ginette Henry	Région: 02-01 Activité: 2890-05 Affiliation: CSN 06

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

Entente no 7 concernant le cas de M. Bernard Barbeau (Chef Pressier)
 Etablissements Visés: 3971, rue du Vieux Pont, Jonquière, Qc, G7X 3M7
 520, Boul. de la Baie, Ville de la Baie, Qc G7B 3P9
 100, rue Racine est
 Chicoutimi, Qc.,
 G7H 1R1

ancien empl. des Editions du Réveil Intée Q-3099-06

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Johanne Tremblay	Date: 85-04-12

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

003 (094)

RECHERCHE

LES EDITIONS DU REVEIL

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES EDITIONS DU REVEIL

Jacques Girard
 Jacques Girard

Claude Simard
 Claude Simard

JG/da

les éditions du réveil filiale de groupe quebecor inc.

donnée le 12 juillet 1977, qui a été modifiée le 9 mars 1982, le 13 août 1982 et le 8 mai 1984, l'association accréditée groupe:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de l'encartage, des employés de la librairie, des vendeurs à commission et de la secrétaire du directeur général."

85
APR 11 13:56
Cm

LETTRÉ D'ENTENTE # 7

CHEF PRESSIER

MONSIEUR BERNARD BARBEAU

En plus d'exécuter la description de tâches comme salarié pressier, le chef pressier est responsable de la cadence à la presse et de l'alternance des pressiers. De plus, il voit à distribuer le travail et veille à ce que les fournitures nécessaires au travail soient disponibles.

L'Employeur accorde une prime de vingt (20) % du salaire de base.

L'Employeur accorde quatre (4) semaines de vacances payées par année. La période pour le calcul des vacances est le 1er mai au 30 avril suivant de l'année précédente.

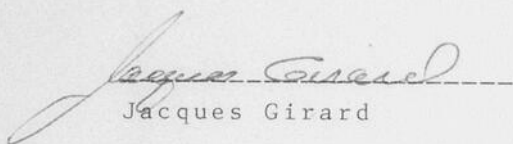
L'Employeur reconnaît cinq (5) années d'expérience à Monsieur Barbeau.

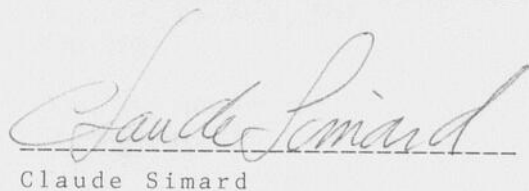
L'Employeur accordera à Monsieur Barbeau dix (10) semaines d'indemnité de séparation, dans le cas de mise à pied dû à des changements techniques ou technologiques.

En foi de quoi, les partis ont signé cette lettre d'entente à Jonquière, ce 27 ième jour du mois de novembre 1984.

LES EDITIONS DU REVEIL

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES EDITIONS DU REVEIL


Jacques Girard


Claude Simard

JG/da

les éditions du réveil filiale de groupe quebecor inc.

donnée le 12 juillet 1977, qui a été modifiée le 5 mars 1982, le 13 août 1982 et le 8 mai 1984, l'association accréditée groupe:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de l'encartage, des employés de la librairie, des vendeurs à commission et de la secrétaire du directeur général."

4522-9

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT-86.08.Q.060

DOSSIER: Q-22720-02

AFFAIRE: QD-064-07-86

Québec, le 29 août 1986

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
EDITIONS DU REVEIL (CSN)
73, rue Arthur Hamel sud
Chicoutimi, Qué.
G7H 3M9

ASSOCIATION ACCREDITEE

LES EDITIONS DU REVEIL, UNE
DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.
225 est, rue Roy
Montréal, Qué.
H2W 2N6

Etabl. visés:
3388, boul. St-François
Jonquière, Qué.
G7X 2W9

520, boul. de la Baie
Ville de La Baie, Qué.
G7B 3P9

100, rue Racine est
Chicoutimi, Qué.
G7H 1R1

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 12 juillet 1979, qui a été modifiée le 5 mars
1982, le 13 août 1982 et le 8 mai 1984, l'association
accréditée groupe:

"Tous les salariés au sens du Code du travail,
à l'exception des employés de l'encartage,
des employés de la librairie, des vendeurs à
commission et de la secrétaire du directeur
général."

'86 AOÛT 29 -9 :16

de l'employeur, pour ses établissements situés à:

- 3971, rue du Vieux Pont, Jonquière
- 520, boul. de la Baie, Ville de La Baie
- 100 est, rue Racine, Chicoutimi

Le 10 juillet 1986, l'employeur nous a demandé de modifier l'accréditation pour y substituer une nouvelle adresse à celle de "3971, rue du Vieux Pont, Jonquière";

CONSIDERANT QU'il y a lieu de donner suite à la requête; le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y substituant à l'adresse mentionnée "3971, rue du Vieux Pont, Jonquière" par la suivante:

3388, boul. St-François
Jonquière, Qué.
G7X 2W9



Serge LALANDE,
commissaire général adjoint.

RK/ag

DÉPÔT 45229

Dépôt N°: 84 10 037

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 22720-02**

Date Signature **84-01-13** Réception **84-01-17** Durée Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Editions du Réveil 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc -G7H 3M9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Editions du Réveil, une division de Groupe Québecor Inc. 225 est, rue Roy Montréal, Qc H2W 2N6 Att: Mme Césaire Garneau
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>2890 (5-)</u> Affiliation <u>CSN (1)</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

Entente relative à l'enregistrement d'un régime de prestations supplémentaires de chômage.

Ancien empl: Les Editions du Réveil Ltée Q-3099-06

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-10-03

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

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Jonquière, ce 13 e jour du mois de JANVIER 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Christiane Bouchard
Jacques Girard

Genevieve Gagnon
Manoelle Duboff

84
 JUN 17 -9:31
mkh

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre:

Les Editions du Réveil, une division de Groupe Quebecor inc.

et

Le Syndicat des travailleurs des Editions du Réveil

Afin de rendre les textes de la convention collective conformes aux exigences de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada pour l'enregistrement d'un régime de prestations supplémentaires de chômage, les parties conviennent d'ajouter au paragraphe h) de la clause 8.18 de la convention collective le paragraphe suivant:

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

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Jonquière, ce 13 e jour du mois de JANVIER 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

Christiane Boucard
Jacques Girard

POUR LE SYNDICAT

Rene Gagnon
Manette Lutoff de

RECEVU
LE 17 JANVIER 1984

84 JUN 17 -9 :31

MR

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

04522-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q22720-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		84-06-28		84-06-15	86-04-30	35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES EDITIONS DU REVEIL (CSN) 73, boul. Arthur Hamel Chicoutimi, QC G7H 3M9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant LES EDITIONS DU REVEIL, UNE DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC. 225, rue Roy est Montréal, QC H2W 2N6 ATT: Mme Claire Garneau
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>2890-05</u> Affiliation <u>C S N (1)</u>

Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) (ent(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Etablissements visés:

3971, rue du Vieux Pont, Jonquière
100, Boul de la Baie, Ville de la Baie
110, rue Racine est Chicoutimi

Pour le commissaire général du travail

Signature *Claire Garneau* Date 84-07-20

enseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES EDITIONS DU REVEIL

Syndicat dûment accrédité ayant son siège social à Jonquière, district de Chicoutimi

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1984-1986

N/d.: 01-03-02

MONTREAL
MESSAGES

84 JUN 28 -9:28

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre:

LES ÉDITIONS DU RÉVEIL

une division de Groupe Quebecor Inc.,
corporation légalement constituée,
ayant son siège social au 3971, rue
du Vieux Pont en la cité de Jonquiè-
re, district de Chicoutimi

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
ÉDITIONS DU RÉVEIL**

Syndicat dûment accrédité ayant son
siège social à Jonquière, district de
Chicoutimi

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1984-1986

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant officiel, exclusif et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 12 juillet 1979 amendé le 5 mars 1982 et le 13 août 1982 et qui se lit comme suit: "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de l'encartage, des employés de la librairie, des vendeurs à commission et de la secrétaire du directeur général" à l'emploi de LES ÉDITIONS DU RÉVEIL, une division de Groupe Quebecor inc., 3971, rue du Vieux Pont, Jonquière, 520, boul. de la Baie, Ville de la baie et 100, rue Racine Est, Chicoutimi.
- 1.02 Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation sont régis par la présente convention collective et constituent l'unité de négociation.
- 1.03 L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il y déploie en tant que dirigeant ou membre ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre ledit salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un membre de l'unité de négociation en vue de le dissocier d'une action syndicale.
- 1.04 La convention collective s'applique aux personnes suivantes:
- a) salarié: tout salarié compris dans l'unité de négociation, travaillant au service de l'Employeur;
 - b) salarié régulier à temps plein: salarié qui occupe un poste permanent dans l'une des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation et qui a terminé sa période de probation;
 - c) salarié régulier à temps partiel: salarié qui occupe un poste permanent dans l'une des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation et qui a terminé sa période de probation; ce salarié travaille soixante-quinze pourcent (75%) ou moins du nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail de sa section.
 - d) salarié surnuméraire: salarié embauché uniquement pour remplacer un salarié régulier absent pour congé prévu à la présente convention ou autorisé par l'Employeur ou absent de son poste pour toute autre raison, à l'exception des jours fériés et des congés hebdomadaires;
 - e) salarié occasionnel: après avis au Syndicat, salarié à temps plein embauché exceptionnellement pour une durée déterminée afin d'accomplir une tâche spécifique. Si par l'utilisation de salariés occasionnels le Syndicat juge que cet embauche lèse ses membres, il peut se prévaloir du chapitre onze (11) et réclamer pour et au nom des salariés lésés un redressement, correctif ou une compensation équitable;

1.04 (suite)

- f) collaborateur: après avis au Syndicat, personne ayant une chronique spécialisée, régulière ou non, paraissant dans le journal. Cette personne ne peut en aucun temps collecter la nouvelle sauf pour les besoins de sa chronique, ou faire un travail normalement exécuté par un journaliste régulier. Cette personne n'est pas assujettie à l'application de la convention collective sauf en ce qui concerne les dispositions relatives à l'application des clauses professionnelles;
- g) stage d'études: dans le cas où l'Employeur accepte de participer à un stage de formation pratique d'un étudiant dans le cadre de son programme d'études ou d'une personne dans le cadre d'un programme gouvernemental de coopération canadienne ou internationale, il en informe par écrit le Syndicat et les employés concernés avant le début du stage;
- h) programme gouvernemental de création d'emplois: dans le cas où l'Employeur participe à un programme gouvernemental de création d'emplois, il en informe préalablement le Syndicat par écrit; sous réserve des conditions spécifiques du programme gouvernemental, la personne embauchée à ce titre bénéficie des dispositions de la présente convention.

1.05

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

- a) l'obligation de payer la cotisation syndicale;
- b) le droit au salaire prévu à la présente convention;
- c) le droit à une rémunération tenant lieu de vacances égale à un pourcentage de quatre pourcent (4%) calculé sur le salaire gagné;
- d) le droit aux dispositions du chapitre sept (7);
- e) le droit de grief quant à l'application des dispositions du présent article;
- f) si le salarié surnuméraire ou occasionnel devient régulier à plein temps, le temps qu'il a fait comme salarié surnuméraire ou occasionnel est déduit de sa période d'essai jusqu'à un maximum de deux (2) mois; si le poste qu'il comble en est un identique à celui qu'il occupait précédemment. Dans le cas contraire, la période d'essai de trois (3) mois s'applique.

1.06

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

- a) l'obligation de payer la cotisation syndicale;
- b) le droit au salaire prévu dans la présente convention au prorata des heures qu'ils ont l'obligation de travailler;
- c) le droit au temps supplémentaire lorsque celui-ci travaille plus que le nombre d'heures prévu quotidiennement pour un salarié régulier de sa section ou lorsque celui-ci travaille plus de soixante-quinze pour cent (75%) de la semaine normale de travail d'un salarié régulier de sa section;

1.06 (suite)

- d) le droit au régime de vacances payées prévu à la présente convention, basé sur son ancienneté établie le 1er mai de chaque année; la paye de vacances est calculée à raison de deux pourcent (2%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril suivant et ce, pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit; la paye de vacances est remise à l'employé lors de la prise des vacances si elle se situe entre le 1er mai et le 31 décembre suivant leur acquisition; si toutes les vacances ne sont pas prises au 31 décembre, la paye de vacances pour le solde restant est payée à l'employé à cette date;
- e) le droit aux congés fériés que dans la mesure où ces jours sont fériés lors de journées où ils doivent normalement travailler; toutefois, lorsqu'un congé férié dont la date coïncide avec une journée où ils doivent normalement travailler est reportée à une autre date en vertu de la présente convention, l'Employeur doit accorder au salarié à temps partiel une journée de congé équivalente prise à un autre moment ou le paiement d'un montant équivalent;
- f) le droit aux congés spéciaux et aux congés familiaux dans la mesure où les événements qui donnent naissance à ces bénéficiaires se produisent lors de journées où ils doivent normalement travailler;
- g) le droit au mécanisme de sécurité d'emploi selon les dispositions du chapitre six (6);
- h) le droit aux dispositions du chapitre sept (7);
- i) le bénéfice d'adhésion au régime de prévoyance collective de Quebecor inc. si le salarié à temps partiel travaille 40% et plus de la semaine normale de travail de sa section;
- j) le droit aux congés de maladie au prorata des heures travaillées; l'Employeur pourra exiger un certificat médical lors de la première journée d'absence;
- k) le droit au congé de maternité selon les dispositions de la clause 8.18;
- l) le droit d'utiliser leur ancienneté à l'encontre les uns des autres dans les cas de mise à pied, de candidature et pour le choix des vacances;
- m) le droit à la procédure de grief quant à l'application des dispositions du présent article;
- n) si le salarié régulier à temps partiel devient régulier à plein temps, le temps qu'il a fait comme salarié à temps partiel est déduit de sa période d'essai jusqu'à un maximum de deux (2) mois si le poste qu'il comble en est un identique à celui qu'il occupait précédemment. Dans le cas contraire, la période d'essai de trois (3) mois s'applique;
- o) si le salarié régulier à temps partiel devient régulier à plein temps, le temps qu'il a fait comme salarié à temps partiel est calculé comme du temps fait, c'est-à-dire en jours, en mois et en années, et ce, pour établir son ancienneté;

- 1.06 (suite) p) le salarié régulier à temps partiel aura priorité lorsque l'Employeur requièrera les services d'un salarié surnuméraire ou d'un salarié occasionnel, s'il possède les exigences normales de la tâche, sans préjudice à ses droits dévolus à la présente clause.
- 1.07 S'il reçoit une compensation monétaire, le collaborateur verse au Syndicat un montant égal à la cotisation syndicale avec un minimum de trois dollars (\$3.00) par chronique hebdomadaire.
- 1.08
imprimerie
bureau Les personnes dont les activités consistent à exercer des fonctions de direction et d'administration ne sont pas régies par la présente convention collective et elles ne remplissent pas des emplois couverts par la présente convention sauf pour des événements indépendants de la volonté de l'Employeur et non répétitifs.
- 1.09
journalistes Les employés de l'Employeur qui sont exclus de l'unité de négociation ne peuvent collecter de la nouvelle. Cependant, si aucun salarié appartenant à l'unité de négociation n'est disponible, un employé de la salle de rédaction pourra le faire. L'Employeur doit fournir au Syndicat sur demande les raisons de la non-disponibilité desdits salariés.
- 1.10 Aucune mise à pied de salarié régulier à plein temps ne peut résulter de l'octroi d'un travail à forfait, à contrat, en partie ou en entier à une compagnie ou à tout autre entrepreneur et ne peut avoir pour effet d'éliminer un poste de salarié régulier à plein temps.
- 1.11 Tout salarié doit, comme condition de son embauche et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 1.12 L'Employeur s'engage à retenir sur la paie de tout salarié assujéti à la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire régulière pendant la durée de la présente convention. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisations syndicales qui surviennent au cours de la présente convention, conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat pourvu que le Syndicat avise au préalable l'Employeur par écrit, deux (2) semaines à l'avance.
- 1.13 a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur, sans frais, à chaque semaine à même les salaires;
- b) Si pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
- c) La cotisation syndicale est remise tous les mois, dans les quinze (15) jours qui suivent, au trésorier du Syndicat;
- d) L'Employeur remet au Syndicat une liste en quatre (4) exemplaires comprenant le salaire régulier, le surtemps et la prime gagnés durant la période ainsi que la cotisation perçue pour chacun des cotisants;
- e) L'Employeur inscrit sur les formules d'impôt T4 et TP4 des cotisants le montant de la cotisation syndicale perçue pour l'année d'imposition, le tout devant être conforme aux lois et règlements provinciaux et fédéraux.

- 1.14
- a) Un salarié qui accepte un poste exclu de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté durant les trois (3) premiers mois d'exercice de cette fonction. Après deux (2) autres mois, il perd alors tous ses droits prévus dans la présente convention. Advenant son retour dans l'unité de négociation, il ne pourra être la cause d'une abolition de poste;
 - b) Le salarié qui a réintégré ou qu'on a réintégré dans une fonction de l'unité de négociation devra reprendre son statut de membre en règle du Syndicat à partir de la date où il fait de nouveau partie de l'unité de négociation.
- 1.15
- a) Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail reçu de ou destiné à une imprimerie de journaux où est en cours un lock-out décrété par ladite imprimerie à l'égard du Syndicat ou d'un Syndicat affilié à la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.) ou une grève légale faite par le Syndicat ou par un Syndicat affilié à la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.) et autorisée par le Syndicat.
 - b) Aucun salarié ne peut être tenu de franchir une ligne de piquetage s'il s'agit de couvrir un événement à caractère exclusivement promotionnel pour l'entreprise en conflit; le présent paragraphe ne doit pas être interprété comme annulant les dispositions de la clause 7.22 et 7.31.
- 1.16
- Le paragraphe qui précède, n'a d'application qu'à la condition que le Syndicat ait, au moins trente-six (36) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou, grève à l'imprimerie en cause. Tout travail accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté ou complété, selon le cas.
- 1.17
- a) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'utiliser un tableau d'affichage dans les lieux de travail des membres de l'unité de négociation pour y afficher des communications d'ordre syndical ou professionnel.
 - b) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de distribuer à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel.
 - c) L'Employeur reconnaît aux salariés syndiqués le droit de consulter les membres du bureau syndical après autorisation des supérieurs immédiats concernés, lesquels ne peuvent refuser sans motifs sérieux.
- 1.18
- Aucune entente particulière relative à des conditions de travail et d'emploi ne peut être négociée entre un salarié et l'Employeur sans la présence d'un représentant mandaté du Syndicat et l'entente ne devient valide que lorsque ratifiée par le Syndicat.

ARTICLE 2

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 Sous la seule réserve des stipulations contenues dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît que les droits de l'Employeur sont d'organiser, d'opérer, de diriger, de prévoir, de commander, de coordonner, de contrôler, d'administrer, d'orienter la politique du journal, de décider de son orientation idéologique, d'établir la politique d'information et de la faire respecter, d'établir les méthodes d'édition et de publication, de limiter ou de cesser en tout ou en partie les opérations de l'entreprise.
- 2.02 La présente convention a préséance sur les règlements de la régie interne de l'Employeur.
- 2.03 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de son sexe, de sa race, de sa couleur, de sa langue, de ses convictions politiques, syndicales ou religieuses ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention. Et les deux parties doivent s'opposer à toute distinction de cet ordre.
- 2.04 L'Employeur doit faire connaître sa politique d'information au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention et l'aviser de toute modification.

ARTICLE 3

RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.01 a) L'Employeur embauche les personnes de son choix. Au plus tard le jour d'entrée en fonction du nouvel employé, l'Employeur informe le Syndicat par écrit de son nom, de son adresse, de sa fonction, des années d'expérience reconnues et de sa date d'entrée en fonction;
- b) s'il s'agit d'un salarié surnuméraire ou occasionnel, l'Employeur précise, en outre, la durée approximative de l'emploi du nouveau salarié;
- c) s'il s'agit d'un salarié régulier à temps partiel, l'Employeur précise, en outre, le nombre d'heures approximatif que le nouveau salarié sera appelé à effectuer par semaine.
- 3.02 Tout nouveau salarié doit subir une période de probation tel que ci-après énuméré:
- a) aucune expérience: trois (3) mois de période de probation;
- b) une (1) année d'expérience: deux (2) mois de période de probation;
- c) dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, la période de probation est de six (6) mois en a) et de quatre (4) mois en b).
- 3.03 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, le nombre d'années d'expérience reconnues est déterminé avant son entrée en fonction après entente avec le Syndicat.
- 3.04 La période de probation peut être modifiée après entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.
- 3.05 Le salarié en probation est régi par la convention collective sauf en ce qui a trait à la procédure de grief en cas de mise à pied ou de congédiement.
- 3.06 Dans le cas de congédiement ou de mise à pied d'un salarié en probation, l'Employeur, à son choix, s'engage à lui donner un préavis d'une (1) semaine ou à lui payer une (1) semaine de salaire, s'il est au service de l'Employeur depuis moins d'un (1) mois ou de deux (2) semaines s'il est au service de l'Employeur depuis plus d'un (1) mois.
- 3.07 L'Employeur ne fait subir aux salariés, incluant les aspirants-salariés, aucun test psychométrique.

- 4.01 L'Employeur s'engage à combler tout poste régulier devenu vacant par le départ du salarié qui l'occupait ou tout poste nouvellement créé. Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste régulier il informe le Syndicat par écrit des raisons qui le motivent à abolir un tel poste.
- 4.02 Dans tous les cas de poste vacant ou nouvellement créé concernant une fonction régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher pendant sept (7) jours de calendrier le poste vacant.
- 4.03 a) L'Employeur doit procéder à cet affichage dans les trente (30) jours suivant cette vacance;
b) L'affichage indique: le supérieur immédiat, le salaire, une description de la fonction et les conditions de travail s'y rattachant.
- 4.04 L'Employeur remet une liste des postulants dans les deux (2) jours suivant la fin de la période d'affichage et il informe le Syndicat du nom du salarié sélectionné dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période d'affichage.
- 4.05 Si l'Employeur juge que plus d'un candidat remplit de façon similaire les conditions utiles et pertinentes et a les aptitudes requises pour occuper le poste, il doit porter son choix sur celui qui a le plus d'ancienneté.
- 4.06 Si l'Employeur juge qu'aucun salarié ne remplit les exigences normales de la tâche ou si aucun salarié ne s'est porté candidat, il en informe le Syndicat après quoi, il procède selon les dispositions de l'article trois (3) de la convention.
- 4.07 Le Syndicat ou un des salariés dont la candidature n'a pas été retenue peut ou peuvent contester la décision de l'Employeur par voie de grief, la période d'essai du candidat choisi est alors prolongée jusqu'au règlement de ce grief. A la demande du salarié, l'Employeur fournit par écrit les raisons qui ont motivé sa décision de ne pas retenir la candidature dudit salarié.
- 4.08 La durée de la période d'essai est d'un minimum d'un (1) mois et d'un maximum de trois (3) mois.
- 4.09 Le candidat peut retourner à son ancienne fonction avant l'expiration de sa période d'essai. Par ailleurs l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne fonction; en cas de grief le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 4.10 Tout passage d'un salarié d'un poste à un autre, d'une section ou sous-section à une autre, à la suite de la procédure établie à l'alinéa précédent doit faire l'objet au préalable d'une entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié intéressé.
- 4.11 Avant son départ un salarié peut postuler par anticipation tout poste qui pourrait devenir vacant ou qui serait créé pendant son absence. L'Employeur met à la disposition du salarié une formule-type qu'il pourra utiliser à cet effet. Une copie est remise au Syndicat.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

- 5.01
- a) Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'Employeur;
 - b) Dans le cas du salarié régulier à temps partiel, on calcule l'ancienneté de la façon suivante; on prend le nombre d'heures travaillées et on divise par le nombre d'heures prévues dans une semaine normale de travail. Ce qui donne une ancienneté en jours, en mois et en années de service continu. Le salarié régulier à temps partiel ne peut opposer son ancienneté à un salarié régulier à plein temps.
- 5.02
- L'ancienneté prend seulement effet après la fin de la période de probation prévue à l'article 3, mais elle est alors rétroactive au premier jour de l'emploi.
- 5.03
- L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- a) Vacances annuelles;
 - b) Congés fériés;
 - c) Congés spéciaux;
 - d) Congés familiaux;
 - e) Congés de maternité;
 - f) Absences pour maladie ou accident pour une durée de vingt-quatre (24) mois;
 - g) Absences pour accident de travail;
 - h) Mise à pied pour une période de douze (12) mois;
 - i) Suspensions;
 - j) Congés avec ou sans solde;
 - k) Emprisonnement d'un salarié pour raison professionnelle.
- 5.04
- L'ancienneté est conservée mais cesse de s'accumuler:
- a) Lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois mais inférieure à vingt-quatre (24) mois;
 - b) Lors d'absences pour maladie ou accident pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois.
- 5.05
- Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:
- a) Départ volontaire du salarié;
 - b) Congédiement du salarié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur;
 - c) Mise à pied du salarié pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;

- 5.05 (suite)
- d) Défaut de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours lorsque le salarié mis à pied a été rappelé au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, sauf dans les cas où le salarié est dans l'impossibilité d'être informé de ce rappel pour une raison majeure dont la preuve lui incombe. Ce salarié est alors situé sur la nouvelle liste de rappel au rang que lui confère son ancienneté;
 - e) Le salarié qui quitte l'unité de négociation pour la raison prévue à 1.14 de la présente convention.
- 5.06
- Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de signature de cette convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés. Cette liste d'ancienneté est mise à jour tous les ans par l'Employeur au cours du mois de janvier. Une copie de ladite liste est alors remise au Syndicat et devient officielle après vingt (20) jours. Des modifications peuvent être apportées conformément à l'article onze (11).
- 5.07
- L'Employeur ne peut faire entrer en fonction, au cours d'une même journée, deux (2) salariés ou plus, dans une même section ou sous-section.
- 5.08
- L'ancienneté de sous-section s'applique dans les cas suivants:
- a) pour le choix dans la cédule de vacances;
 - b) dans les cas de réduction de personnel;
 - c) dans le cas du temps supplémentaire ou dans le cas de rappel au travail en plus ou en dehors des heures normales de travail.

6.01

Par suite et à l'occasion de changements techniques ou technologiques, de transformation dans les structures ou dans le système administratif de l'Employeur, de travail à forfait ou à contrat ou de la venue d'une agence de presse ou d'appareils à composition directe ou simultanée:

1. aucun salarié régulier à plein temps à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective ne peut être mis à pied ni subir de baisse de salaire;
2. aucun salarié régulier à plein temps ne peut voir modifier ses conditions de travail prévues à la présente convention collective;
3. si ces changements occasionnent la mise à pied d'un salarié autre que ceux visés à l'alinéa 1 qui précède, les dispositions de la clause 6.03 s'appliquent;
4. Au cours des six (6) premiers mois qui suivent l'implantation des changements techniques ou technologiques, aucun salarié à temps plein ne sera mis à pied ou sujet à des mesures disciplinaires à cause de son incapacité à s'adapter à ce nouveau système à condition que ce salarié ait, de bonne foi, tenté de le faire; toutefois, au terme de ce délai, avant d'effectuer une mise à pied, l'employeur tentera de muter ce salarié à un autre poste disponible.

6.02

Advenant que l'Employeur procède à des changements techniques ou technologiques, il en avise le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant les changements. Sur demande écrite du Syndicat, les parties forment un comité conjoint composé de deux (2) représentants de chaque partie et dont le rôle est:

- 1) d'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir ces changements quant aux emplois de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur;
- 2) de déterminer les mesures d'entraînement, de formation, de recyclage devant être prises dans les circonstances;
- 3) de convenir, s'il y a lieu, de toute autre mesure applicable dans les circonstances.

L'entraînement sur les nouveaux appareils se fait pendant les heures de travail et aux frais de l'Employeur. Si des frais sont occasionnés par le fait que la formation et l'entraînement doivent être donnés à l'extérieur des locaux de l'Employeur, celui-ci les assume.

6.03

Si les changements prévus à la clause 6.01 entraînent une réduction de personnel régulier parmi ceux qui ne bénéficient pas de la protection prévue à l'alinéa 1 de la clause 6.01, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède à telle réduction de la façon suivante:

6.03 (suite)

- a) ladite réduction de personnel se fait en conformité des dispositions des alinéas a), b) et d) de la clause 6.05, sauf entente contraire entre les parties;
- b) une indemnité de séparation à raison de deux (2) semaines de salaire par année de service est versée au salarié régulier ainsi mis à pied;
- c) ladite indemnité est payée par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire et pour un nombre correspondant au nombre de semaines accordées; ladite indemnité est versée sous forme de paiements forfaitaires au choix du salarié lors de sa mise à pied, s'il renonce à ses droits d'ancienneté et de rappel au travail;

le total des allocations hebdomadaires versées ne peut excéder trente (30) semaines;

- d) les salariés réguliers qui doivent être mis à pied selon la présente disposition sont avertis quatre (4) semaines avant la date fixée pour leur mise à pied;
- e) si le salarié régulier est rappelé au travail pour un emploi régulier avant le paiement de toutes les allocations prévues, lesdites allocations cessent immédiatement d'être dues; si, suite à ce rappel, le salarié régulier revient au travail et est subseqüemment mis à pied à nouveau, il reçoit le solde des allocations à son crédit; advenant que cette nouvelle mise à pied est visée par le présent paragraphe, le salarié régulier a droit à des allocations additionnelles correspondant à sa dernière période d'emploi régulier; le total des allocations hebdomadaires versées et à verser ne peut excéder trente (30) semaines.

6.04

- a) l'Employeur s'engage à ne pas procéder au cours de la présente convention collective à la mise à pied de salariés réguliers à temps plein à son emploi à la date de signature de la présente convention sauf dans les cas suivants:
 - 1) fermeture totale ou partielle de l'entreprise;
 - 2) diminution de 10% et plus du nombre de pages pour un trimestre donné par rapport au même trimestre de l'année précédente en excluant toutefois les diminutions causées par les variations de pourcentage de l'espace rédactionnel ou en tenant compte des changements dans le nombre de lignes agates par page; de plus, si au trimestre suivant, la situation se redressait par rapport au même trimestre de l'année précédente, il y aura rappel au travail des salariés concernés.
- b) Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat les causes et les raisons qui justifient sa décision d'effectuer une ou plusieurs mise à pied dans les cas mentionnés à l'alinéa précédent;
- c) Le Syndicat peut contester par grief telle décision de l'Employeur et, dans ce cas, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur;
- d) La sous-section des presses est régie par les dispositions de la lettre d'entente numéro 5.

Si une mise à pied devient nécessaire dans une sous-section (rédaction et imprimerie) ou dans la section administration par suite de l'application de la clause 6.04 ou si elle devient nécessaire parmi le personnel non-visé par la protection prévue à l'alinéa a) de la clause 6.04, elle ne peut se faire que de la façon et conformément aux dispositions qui suivent:

- a) le salarié occasionnel, le salarié surnuméraire, le salarié en probation, le collaborateur et le salarié régulier à temps partiel, dans cet ordre, de cette sous-section ou section, selon le cas, est mis à pied le premier indépendamment de toute considération;
- b) s'il doit y avoir d'autres mises à pied, l'Employeur doit procéder dans l'ordre inverse de l'ancienneté par sous-section ou section, selon le cas, des salariés réguliers à plein temps;
- c) les salariés réguliers ainsi mis à pied doivent recevoir un préavis de quatre (4) semaines;
- d) le salarié régulier affecté par une mise à pied visé par le présent paragraphe peut choisir d'occuper un emploi vacant comparable ou équivalent à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche; il peut également déplacer un salarié régulier ayant moins d'ancienneté que lui, s'il possède les exigences normales pour accomplir cette tâche, le tout conformément à la clause 5.08 b);
- e) tout salarié régulier ainsi mis à pied a droit de recevoir de l'Employeur une allocation supplémentaire aux prestations qu'il reçoit de l'assurance-chômage à la condition d'avoir complété au moins six (6) mois de service effectif continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied et d'être éligible à recevoir des prestations de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada;

L'allocation supplémentaire que le salarié régulier a droit de recevoir est égale à vingt-cinq pour cent (25%) du montant des prestations auxquelles le salarié mis à pied a droit en vertu des lois de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada mais cette allocation est réduite de toute somme d'argent gagnée par le salarié régulier chez l'Employeur ou ailleurs pendant la période où il a droit de recevoir telle allocation;

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

6.05 (suite)

4. le salarié régulier à reçu pendant trente (30) semaines l'allocation additionnelle;

- h) le salarié régulier qui a déjà bénéficié de paiement d'allocation additionnelle et qui est rappelé au travail n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non-utilisés lors de sa précédente mise à pied;
- i) le rappel au travail s'effectue dans l'ordre inverse des mises à pied par courrier recommandé avec copie au Syndicat; lorsqu'un salarié régulier est sur la liste de rappel, la procédure d'affichage est suspendue si le poste vacant est dans la section (administration) ou dans la sous-section (imprimerie et rédaction) d'origine de ce salarié.

6.06

L'Employeur peut faire une mise à pied temporaire dans les cas de force majeure, telle: inondation, panne d'électricité, bris de machinerie, incendie, etc... Telle mise à pied ne donne pas lieu à quelque préavis que ce soit ni à aucune indemnité. L'Employeur paie cependant au salarié régulier ainsi mis à pied le reste de la semaine régulière de travail. Cependant le salarié devra être disponible pour travailler à la remise en état des lieux ou à la réparation de l'équipement, le cas échéant.

6.07

Le salarié peut exiger, lors de son départ, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

La qualité du travail et la conduite du salarié ne sont certifiées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, ou lors de la procédure de grief et d'arbitrage.

6.08

En cas de mise à pied, de départ, de retraite ou de décès d'un salarié, l'Employeur lui paie, à lui ou à sa succession, les sommes suivantes:

- a) ses crédits de vacances et de congés fériés cummulés et non-utilisés;
- b) ses congés mobiles non-utilisés, au prorata du nombre de jours travaillés durant l'année;
- c) toute autre somme due par l'Employeur en vertu de la convention collective.

ARTICLE 7

A) CLAUSES PROFESSIONNELLES

(journalistes et photographes)

- 7.01 Aucun salarié de la salle de rédaction ne peut être tenu de rédiger, pendant ses heures de travail, des textes commerciaux ou publicitaires.
- 7.02 Par texte commercial ou publicitaire, les parties entendent:
- a) Tout texte ou vignette qui est une propagande directe en faveur d'une marque de commerce;
 - b) Tout texte ou vignette qui a pour but de mousser la vente de marchandises, d'un produit manufacturé, d'un service nettement identifié;
 - c) Tout texte ou vignette qui a trait à l'activité ordinaire et quotidienne d'une entreprise commerciale, industrielle ou financière dans un but mercantile;
 - d) Tout appel répété sous forme de texte ou de vignette, en faveur d'un événement sportif, récréatif, artistique ou autre, qu'il s'agisse de particuliers, d'associations, de sociétés ou de mouvements, peu importe qu'ils poursuivent des fins lucratives ou non;
- Les définitions qui précèdent sont assujetties aux exigences de l'information.
- 7.03 Le photographe est assigné prioritairement à la salle de rédaction. Cependant, compte tenu des assignations du photographe déjà fixées par le personnel de la rédaction, il peut être appelé à prendre des photos publicitaires pendant ses heures de travail.
- 7.04 L'Employeur peut, à sa discrétion, publier des reportages publicitaires, des publi-reportages et des numéros spéciaux: pour les fins du présent article, les expressions "reportages publicitaires" et "publi-reportages" désignent toute matière, toute page, tout ensemble de pages ou tout cahier dont la nature ou la position dans la mise en page sert d'abord des intérêts commerciaux ou particuliers, visent directement la promotion de quoi que ce soit pour des raisons étrangères à l'information pure et simple, sauf pour la promotion du journal lui-même.
- 7.05 L'Employeur s'engage à identifier comme tel, de façon évidente, chaque texte publicitaire ou, le cas échéant, chaque page de texte publicitaire, au moyen des mentions "annonce", "publicité", "publi-reportage" ou "publi-information", selon le cas, imprimés en caractère gras.
- 7.06 a) Les responsables de la publicité ne peuvent en aucun cas intervenir auprès d'un salarié de la rédaction;
- b) Aucun salarié d'une autre section ne peut agir comme journaliste ou photographe.

7.07

Les deux parties acceptent les définitions des expressions suivantes:

- a) Liberté d'opinion et d'expression: le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et répandre, sans considération de frontière, des informations et des idées par quelque moyen que ce soit (déclaration universelle des droits de l'homme votée à l'automne 1948 par l'Assemblée générale des Nations-Unies);
- b) Liberté de presse: la liberté de presse n'est pas un privilège exclusif à la presse mais procède du droit fondamental de toute personne d'avoir accès, totalement et librement, aux faits relatifs à toute question le concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier ses opinions à leur sujet, d'entendre et de lire les opinions des autres. Il est essentiel pour la protection de ses droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher les nouvelles, sans obstruction ou intervention de qui que ce soit et libre de publier les nouvelles et de les commenter (Association des Editeurs des journaux quotidiens du Canada).

Les alinéas a) et b) découlent des quatre (4) principes suivants:

1. le droit du public à l'information;
2. la liberté d'opinion et d'expression;
3. le libre exercice de la profession de journaliste;
4. le libre exercice du droit de l'éditeur (publisher).

7.08

L'Employeur reconnaît l'indépendance professionnelle du journaliste. Tout journaliste, à l'intérieur du mandat qui lui est confié par la direction de la rédaction, collecte les nouvelles, rend compte des faits et lorsqu'autorisé, les critique en toute honnêteté, objectivité et impartialité.

7.09

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

7.10

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

- 7.11 Le salarié ne peut être tenu de signer une nouvelle ou une photographie. Dans le cas d'une analyse, d'un commentaire, d'une chronique ou d'un billet, le texte doit être signé. Lors de la publication, les analyses, commentaires, chroniques et billets devront être distingués du reste de l'information publiée.
- 7.12 Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un salarié ou un de ses textes, photographies (signés ou non), ou encore qui conteste des faits présentés dans un article doit être porté à la connaissance du journaliste ou du photographe impliqué, avant d'être publié, ou s'il est impossible de rejoindre le salarié concerné et dans la mesure où il est urgent de publier le texte, au Syndicat.
- 7.13
- a) Au moment de la publication d'un texte ou d'une photographie qui relève de la clause précédente, le salarié ou le Syndicat, si le salarié est absent, a le droit de rectifier les faits. Cependant, le droit de réplique ne peut être retiré au salarié impliqué, ou au Syndicat si le salarié est absent, et on doit donner à cette réplique une importance égale à l'attaque. Le texte préparé en réplique doit cependant être soumis au directeur de la rédaction avant publication.
 - b) Si un texte ou une photographie de demande de mise au point ou de rétractation ou si un texte ou une photographie de rétractation est adressé à l'Employeur pour publication, tel texte ou photographie ne sera pas publié avant que le salarié intéressé ou mis en cause par tel texte ou photographie n'ait été averti et n'ait eu l'occasion de fournir à l'Employeur les explications ou les renseignements qu'il croit devoir fournir. Si le salarié est absent et que son retour n'est pas prévu dans un délai raisonnable, l'Employeur n'est pas tenu d'attendre son retour. Dans un tel cas, l'Employeur doit consulter le Syndicat.
- 7.14 Un journaliste ne peut être tenu de prendre des photos et un photographe ne peut être tenu de rédiger des textes. Cependant, le photographe demeure responsable de l'identification du contenu de la photo.
- 7.15 Lorsqu'un salarié régi par la présente convention est poursuivi en justice à la suite de la publication d'un texte, d'une photographie ou d'une illustration écrite, faite ou préparée de bonne foi dans l'exercice normal de ses fonctions, l'Employeur assume la défense de ce salarié et le tient indemne de tout jugement et de tout frais.
- 7.16 Si le salarié préfère ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, il est libre de ce faire, et dans ce cas, il lui appartient de juger des moyens à prendre, de décider du choix de son avocat, d'en payer les frais et les honoraires et d'assumer les conclusions du jugement.
- 7.17 Si le salarié préfère se prévaloir de la clause 7.15, il est expressément compris et entendu que l'Employeur a la possession du dossier et a le droit, au nom du salarié, de régler à l'amiable ou autrement, toute action en justice, comme de la contester, d'appeler de tout jugement, en un mot de procéder comme dans toute action ordinaire. Le procureur du salarié a accès au dossier de l'Employeur pour fins de consultation seulement et de conseils à son client.

7.18

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

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

7.19

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

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

7.20

- a) Tout article, chronique, analyse, billet, enquête, synthèse, documentaire, commentaire, propos, bref tout texte rédigé ou effectué par le journaliste sur le temps du travail est et demeure la propriété de l'Employeur que le ou les textes soient publiés ou non;
- b) Si les textes ou photos ci-haut mentionnés sont vendus ou cédés par l'Employeur pour des fins de publication à d'autres entreprises, le tout doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le salarié sur la base des conditions existantes sur le marché de l'édition.

7.21

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

- 1) Le journaliste ou le photographe doit avoir été arrêté ou incarcéré en raison d'informations ou de documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus, de démarches qu'il a effectuées ou d'actions qu'il a posées en sa qualité de journaliste ou de photographe dans l'exercice normal de ses fonctions;
- 2) L'Employeur choisit l'avocat chargé de la défense du salarié, paie ses honoraires et lui donne ses directives quant aux procédures ou démarches à entreprendre ou à ne pas entreprendre;

7.21 (suite)

- 3) Dans toute procédure judiciaire couverte par la présente disposition, le salarié, s'il est empêché de travailler, reçoit son plein salaire, continue d'accumuler de l'ancienneté et d'une façon générale conserve tous ses droits; il en est de même si le salarié est incarcéré;
- 4) Si un journaliste ou un photographe est poursuivi ou s'il est condamné par un tribunal pour avoir refusé de dévoiler la source d'informations obtenues dans l'exercice normal de ses fonctions, les dispositions de la présente s'appliquent;
- 5) Si un journaliste ou un photographe est condamné par un tribunal à payer une amende, le montant de cette amende est remboursé intégralement au salarié par l'Employeur;
- 6) Les dispositions de la présente ne s'appliquent pas si l'arrestation, l'incarcération ou la condamnation d'un salarié à quelque peine que ce soit découle d'une activité qui est exercée sans relation avec l'accomplissement normal de ses fonctions ou contre le gré de l'Employeur.

7.22

- a) Aucun journaliste ou photographe n'est tenu de s'exposer à des risques disproportionnés au regard des exigences normales de sa profession;
- b) S'il accepte de le faire et s'il est blessé au cours de cette mission, l'Employeur assume les frais d'hôpital et de médecin, le coût des réparations aux prothèses, aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens, et continue à lui payer son salaire et les bénéfices connexes;
- c) S'il perd la vie ou est handicapé d'une façon permanente au cours de l'accomplissement de ce travail, l'Employeur lui paie, ou à ses héritiers légaux, selon le cas, advenant le refus de ses assureurs de le faire, des indemnités dont le montant ne sera pas inférieur à ce que le régime d'assurance-vie, maladie, accidents, en vigueur prévoit dans de pareilles circonstances;
- d) Dans les cas prévus aux alinéas b) et c) du présent paragraphe, le salarié ou le cas échéant ses héritiers légaux rembourseront à l'Employeur toutes les sommes reçues soit de la R.A.M.Q., de la C.S.S.T., ainsi que toute autre forme de compensation ou d'indemnité.

7.23

Les prix accordés aux salariés pour l'excellence des photos, articles, séries d'articles ou présentation visuelle leur sont remis.

7.24

Chaque salarié relève de son supérieur immédiat ou de son remplaçant ou délégué en conformité de la ligne hiérarchique établie par la direction.

7.25

Tout journaliste ou photographe appelé à rédiger des textes publicitaires ou à prendre des photos publicitaires en-dehors de ses heures normales de travail est rémunéré suivant un tarif à être établi entre lui et l'Employeur. Le Syndicat est informé de l'entente.

7.26

Aucun salarié ne doit rédiger un texte ayant trait à un événement quelconque en tentant de faire croire qu'il y a assisté ou en a été témoin.

B) SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

- 7.27 L'Employeur reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'assurer la sécurité et la santé des salariés sur les lieux de travail.
- 7.28 L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent de collaborer en vue de maintenir un niveau élevé de sécurité dans les lieux où les salariés travaillent.
- 7.29
- a) Les parties établissent un comité paritaire de sécurité-santé composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur;
 - b) L'Employeur s'engage, sur recommandation unanime du comité de sécurité-santé, à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité pour tous les travaux reliés à la sécurité et la santé des travailleurs;
 - c) Chaque partie peut utiliser à ses frais des conseillers extérieurs qui peuvent participer aux travaux reliés au comité de sécurité-santé. Toutefois, sur recommandation unanime du comité paritaire de sécurité-santé, l'Employeur assume le coût occasionné par l'utilisation de conseillers extérieurs;
 - d) Le comité peut s'adjoindre au besoin tout délégué syndical de section ainsi que tout directeur ou directeur-adjoint;
 - e) Le comité doit enquêter sur tous les accidents avec blessure ou avec dommages matériels, de même que sur tous les incidents qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures, maladies ou dommages matériels.
- 7.30 Tout salarié qui subit un accident de travail doit rapporter cet accident aussitôt que possible au directeur ou directeur-adjoint de même qu'au responsable du comité sécurité-santé.
- 7.31 Après avoir informé son supérieur immédiat, le salarié peut refuser d'exécuter un travail dans des conditions qu'il juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé ou celle de tout autre salarié quand ces conditions ne font pas partie des conditions normales de sa tâche. Ce refus ne peut entraîner de perte de salaire ou de mesure disciplinaire.
- 7.32 L'Employeur informe les salariés des risques inhérents à leur travail, la nature des produits utilisés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication dans la mesure où cette information est disponible.
- 7.33 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour fournir, le cas échéant, les soins d'urgence requis par un salarié accidenté. L'Employeur verra à l'installation de trousse de premiers soins adéquats dans différentes sections facilement accessibles et en informera les travailleurs de leurs localisations.
- 7.34 L'Employeur fournit aux pressiers des vêtements de travail propres et des bottes de sécurité; les salariés sont responsables de la perte ou de la détérioration de ces vêtements et de ces bottes sauf usure normale.

7.35 Un salarié seul ne doit jamais actionner une presse, une attacheuse, une plieuse ou le monte-charge sans la présence d'une autre personne dans la section.

7.36 Si à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la C.S.S.T. (Commission de la santé et de la sécurité du travail), l'Employeur avance hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir jusqu'au premier versement de la C.S.S.T.

Au moment du versement d'indemnité par la C.S.S.T., le salarié s'engage à rembourser les avances faites par l'Employeur. A défaut par le salarié de rembourser l'Employeur dans les cinq (5) jours de la réception par lui de l'indemnité payée par la C.S.S.T, l'Employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié.

7.37 Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie industrielle. Dans ce dernier cas, le médecin consulté doit détenir une spécialité ou une expérience reconnue en maladie industrielle, le tout conformément aux règlements de la C.S.S.T.

7.38 Si une incapacité partielle permanente découlant d'un accident de travail subi chez l'Employeur nécessite le déplacement d'un salarié, les parties conviennent de se rencontrer pour étudier toutes les possibilités de lui fournir un emploi ne risquant pas d'affecter sa santé et à des conditions similaires à celles dont il bénéficiait sur son ancien poste mais le tout selon l'entente des parties.

7.39 Lorsque la presse à journal est en opération, l'effectif requis est d'un compagnon et d'un apprenti. Lorsque les six (6) unités sont en opération, ou lorsque l'impression se fait en quatre (4) couleurs (process), le nombre est d'un compagnon et de deux (2) apprentis. Lorsque les six (6) unités sont en opération et que l'impression se fait en quatre (4) couleurs (process), le nombre est de deux (2) compagnons et de deux (2) apprentis.

C) VIDEO-TERMINAUX OU AUTRES APPAREILS

7.40 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut installer dans ses locaux des vidéo-terminaux ou autres appareils équivalents. Cette installation est soumise aux conditions suivantes:

- a) les mécanismes prévus à la clause 6.01 sont d'abord suivis;
- b) ces changements seront mis en place par étape de sorte que les salariés puissent se recycler et s'y adapter;
- c) les appareils ne sont pas mis en opération tant que ne seront pas accomplis les examens ophtalmologiques tel que stipulé au paragraphe d) qui suit;
- d) l'Employeur s'engage, pour tout salarié qui est appelé à travailler sur un video-terminal dans l'exercice de ses fonctions, à lui faire passer un examen de la vue par un ophtalmologiste:

7.40 (suite)

- d) 1. avant la mise en service du nouveau système;
2. six (6) mois après la mise en opération;
3. par la suite à chaque année;

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

le salarié doit fournir un consentement écrit pour que les résultats soient communiqués à l'Employeur et au Syndicat;

- e) ceux ou celles qui travaillent actuellement sur ces appareils auront quatre-vingt-dix (90) jours pour subir les examens ophtalmologiques et ce de façon prioritaire;
- f) sur demande d'une salariée enceinte utilisant régulièrement les terminaux à écran cathodique, l'Employeur lui fait passer un examen médical, à ses frais, sur les heures de travail et sans perte de salaire. Dans le cas où le médecin diagnostique un danger pour une employée enceinte de travailler sur ces appareils, elle a le choix suivant:
1. de se faire transférer en autant qu'un poste soit disponible et qu'elle ait les qualifications de base pour remplir la fonction ou,
 2. de se prévaloir des clauses de la convention collective concernant le congé de maternité;
- g) cette clause n'a pas pour effet de limiter la portée et les effets de la loi sur la santé-sécurité.
- h) lorsqu'il y a nécessité pour un salarié de porter des lunettes ou des lentilles cornéennes pour travailler sur des video-terminaux et lorsque cette nécessité a été clairement démontrée par l'ophtalmologiste, l'Employeur s'engage à:
1. défrayer le coût pour l'achat de lunettes (lentilles et monture) pour un montant maximum de \$125.00 et pour l'achat de lentilles cornéennes pour un montant maximum de \$200.00;
 2. payer le montant maximum pour les lentilles cornéennes seulement lorsque l'ophtalmologiste jugera indispensable le port de lentilles cornéennes pour les salariés travaillant sur vidéo-terminaux;
 3. payer 50% du montant total lorsqu'il s'agit de remplacer les lentilles des lunettes ou les lentilles cornéennes;
 4. payer les frais pour une nouvelle monture une fois tous les quatre (4) ans pour un montant maximum de \$100.00;

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

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

- 7.40 C) (suite) i) 1. tout salarié appelé à travailler sur video-terminaux de façon continue aura droit à une pause-santé de quinze (15) minutes par bloc de travail de deux (2) heures consécutives;
2. par travail continu, les parties s'entendent sur la définition suivante:
- "tout travail effectué sur l'écran sans interruption ou tout travail obligeant l'employé à demeurer assis devant l'écran";
3. le temps alloué pour le repas est considéré comme une pause-santé.

7.41

D) DESCRIPTION DE TÂCHES

Les parties reconnaissent les descriptions de tâches suivantes. Elles constituent la description des fonctions principales de chaque classification. Cependant un salarié peut être appelé à travailler à une autre fonction à l'intérieur de sa sous-section, si la production le nécessite. De plus, lorsque l'expression "entretien du matériel" est utilisée, il faut comprendre que cette fonction n'est requise que dans la mesure où tel entretien est à caractère routinier et est habituellement fait par un salarié de cette classification.

A) SECTION DE L'IMPRIMERIE

1) Sous-section de la composition:

a) Claviste:

- actionne le clavier d'une composeuse ou d'une photo-composeuse en vue de la composition automatique du texte et des annonces;
- développe le produit photographique;
- assure la préparation, l'ajustement et l'entretien du matériel et des appareils nécessaires à son travail;

b) Correcteur d'épreuves:

- lit le texte dactylographié ou l'épreuve de la composition pour relever les erreurs grammaticales ou typographiques, indique et colle les corrections à faire;

2) Sous-section montage:

a) Monteur-graphiste:

- à l'aide de différents matériaux et appareils, il conçoit et exécute avec ou sans "Dummy" tout travail publicitaire;
- à l'aide de différents matériaux et appareils, il marque toutes copies, les achemine à la composition, exécute le montage des dites copies;
- il conçoit et exécute les premières pages ainsi que tout travail artistique;

7.41 D) 2) (suite)

- il classe et remise les montages, catalogues, vignettes et assure la préparation, l'ajustement et l'entretien du matériel nécessaire à son travail;

b) Maquettiste:

- à l'aide de différents matériaux et appareils, il marque toutes copies inhérentes à la mise en page, les achemine à la composition, effectue ladite mise en page des annonces et des textes;
- il classe et remise les montages et photos;
- il assure la préparation, l'ajustement et l'entretien du matériel nécessaire à son travail;

3) Sous-section photolithographie:

a) Caméraman:

- à l'aide de caméras, fixe des textes et des images sur pellicule photographique;
- développe les pellicules photographiques soit manuellement soit au moyen d'une machine à développer;
- assure la préparation, l'ajustement et l'entretien du matériel et des appareils nécessaires à son travail;

b) Monteur-offset:

- à l'aide de différents matériaux et appareils, exécute la séparation de couleurs, le pelliculage (stripping), l'imposition des aplats, le brûlage et le développement manuel;
- classe et remise les négatifs et le matériel de process;
- assure la préparation, l'ajustement et l'entretien du matériel et des appareils nécessaires à son travail;

4) Sous-section pressier-journal:

a) Pressiers:

- opère les presses d'imprimerie de journaux;
- assure la préparation, l'ajustement et l'entretien du matériel et des appareils nécessaires à son travail;
- opère la presse, son équipement et les accessoires jusqu'à la sortie;
- voit à la calibration des pressions, à l'ajustement mécanique des unités de la presse, de la plieuse et du convoyeur, de l'imprimeur;
- voit au transport de la matière première (papier, encre).

B) SECTION DE L'ADMINISTRATION

1. Commis junior:

S'acquies sous surveillance suivie, de tâches routinières de bureau selon les règles normales de codification, d'inscription et de classification des renseignements divers, de préparation de formules, etc.

2. Commis intermédiaire:

Exécute des travaux de bureau, sous surveillance, en accord avec les méthodes et procédures établies, ce qui suppose une expérience préalable relativement aux pratiques courantes de l'Employeur. Sujet à vérification, peut s'occuper de la correspondance interne et externe de l'Employeur pour fins de description et d'explication. Le travail peut être spécialisé ou varié. Une connaissance des machines de bureau peut être nécessaire.

3. Commis senior:

Peut s'acquies de tâches avancées, compliquées ou de nature technique touchant les travaux routiniers mais nécessitant une interprétation ou une analyse s'appuyant sur une connaissance approfondie de l'entreprise, acquise à la suite d'un avancement progressif dans un secteur particulier de l'entreprise. Nécessite peu ou pas de surveillance. Peut avoir à former des travailleurs. Peut recevoir des renseignements confidentiels et manipuler certains fonds. Peut s'occuper de la correspondance au niveau senior et technique de l'entreprise.

4. Un commis junior devient commis intermédiaire après deux (2) ans d'ancienneté ou d'expérience reconnue.

C) SECTION DE LA REDACTION

1. Sous-section journaliste:

- a) journaliste à l'information générale:
- b) journaliste à l'information sportive:

2. Sous-section photographe de presse:

7.42

Chef de pupitre:

Lorsque l'Employeur décide de nommer un chef de pupitre, ce journaliste supervise les textes rédactionnels ainsi que toutes maquettes du journal. Il conseille l'Employeur quant à l'embauche du personnel.

7.43

Chef d'équipe:

Lorsque l'Employeur décide de nommer un chef d'équipe, en plus d'exécuter sa description de tâche comme salarié, il distribue le travail de sa section et veille à ce que les fournitures nécessaires au travail soient disponibles.

CONGES SPECIAUX

- 8.06 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire pour la durée de la période électorale de la date de la mise en nomination à la date d'élection.
- 8.07 S'il est élu à une élection provinciale ou fédérale, le salarié doit quitter volontairement son emploi par la remise de sa démission.
- 8.08 Dans tous les cas de congé sans solde, si le salarié le désire, les divers plans d'assurance ou de retraite peuvent être gardés en vigueur, en autant que le salarié paie la totalité des contributions devant être versées; dans les cas de congé avec solde, le salarié doit continuer à payer sa quote-part.
- 8.09 a) Sur un avis de quinze (15) jours, l'Employeur s'engage à accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an à tout salarié désireux de participer à un stage de perfectionnement ou poursuivre des études dans la mesure où ceux-ci sont reliés à ses fonctions habituelles.
- b) sur avis de quinze (15) jours, l'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons valables.
- 8.10 L'Employeur doit afficher sur un tableau à cette fin, toute offre de bourse, de stage ou de concours, de perfectionnement offerte aux salariés, qui lui est communiquée.
- 8.11 L'Employeur rembourse à tout salarié régulier qui en formule la demande, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié régulier ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que le salarié assiste à au moins 75% des cours et obtienne un certificat de réussite.
- 8.12 Si un salarié consent à suivre un cours d'étude requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par ce dernier; si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.
- 8.13 Le traitement et la situation dans l'échelle du salarié qui revient au service de l'Employeur, après avoir bénéficié d'un congé avec ou sans solde, sont déterminés par le comité conjoint avant son départ.
- 8.14 L'Employeur affiche toute documentation qu'il reçoit et qui pourrait favoriser la formation et/ou le perfectionnement de ses salariés.

8.15

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

8.16

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

8.17

CONGES FAMILIAUX

Tout salarié peut bénéficier de congés sans perte de revenu pour des raisons d'ordre familial dans les limites ci-dessous:

- a) lors du décès du conjoint, du conjoint de droit commun ou d'un enfant: congé avec solde de cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- b) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: congé avec solde de trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- c) lors du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru: congé avec solde de deux (2) jours consécutifs;
- d) lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant: congé avec solde de deux (2) jours;
- e) lors du mariage du salarié ou de l'un de ses enfants: congé avec solde de deux (2) jours;
- f) lors du divorce du salarié: congé avec solde d'une (1) journée;
- g) lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé avec solde de deux (2) jours si elle a épuisé ses congés de maladie;
- h) lors des événements ci-haut mentionnés le salarié régulier a droit à une journée additionnelle pour fin de transport si le lieu desdits événements se situent à deux cent (200) km et plus du lieu de résidence.

CONGÉS DE MATERNITE

8.18

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ledit congé est soumis aux dispositions qui suivent:
- b) A partir de la 6^e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de quinze (15) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;
- c) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance;
- d) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai;
- e) La salariée doit reprendre son travail à la fin de son congé de maternité à moins d'avoir un certificat de son médecin attestant qu'elle en est incapable pour des raisons médicales et fixant une autre date de retour; dans ce dernier cas, elle est soumise aux dispositions du programme de prévoyance collective relativement aux absences-maladies, aux conditions prévues audit programme;
- f) Le fait pour une salariée de ne pas satisfaire aux dispositions de l'alinéa e) constitue un départ volontaire de sa part;
- g) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité pour une période maximale de cinq (5) semaines après l'accouchement;
- h) Au cours de son congé de maternité, la salariée qui a complété neuf (9) mois de service chez l'Employeur au moment où elle devient enceinte reçoit les prestations suivantes aux conditions stipulées au paragraphe i) de la présente clause:
 1. Pour la salariée régulière à temps plein:
 - 95% de son salaire régulier pendant les deux (2) premières semaines de son congé de maternité;
 - la différence entre ce qu'elle reçoit de l'assurance chômage et 95% de son salaire régulier pour les quinze (15) semaines suivantes;

8.18 h) (suite)

2. Pour la salariée régulière à temps partiel:
 - 95% de son salaire régulier pendant les deux (2) premières semaines de son congé de maternité;
 - la différence entre ce qu'elle reçoit de l'assurance-chômage et 95% de son salaire régulier pour les six (6) semaines suivantes.
 3. Les montants prévus ci-haut sont réduits de ce que la salariée reçoit du gouvernement provincial lors d'une naissance.
 4. Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires et de toute autre rémunération ne doit pas dépasser 95% du salaire hebdomadaire brut habituel.
- i) Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe h), la salariée doit respecter les conditions suivantes:
- elle doit faire au préalable une demande de prestations d'assurance-chômage;
 - elle doit être admissible aux bénéficiaires de l'assurance-chômage et présenter à l'Employeur une preuve à cet effet;
- j) Les sommes prévues à la présente clause ne sont définitivement acquises à la salariée que si elle complète six (6) mois de service après son congé de maternité;
- k) L'Employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, selon l'avis du médecin de la salariée. Dans un tel cas, la salariée enceinte a droit à un congé sans solde en plus de celui prévu aux alinéas précédents, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin de la salariée. La salariée peut toutefois être requise par l'Employeur d'accomplir son travail régulier, ou tout autre travail de nature semblable ou identique, à son domicile ou à un autre lieu de travail de l'Employeur agréé par la salariée. Si la salariée est admissible aux prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'Employeur lui verse la différence entre ce qu'elle reçoit de la C.S.S.T. et son salaire régulier;
- l) Pendant le congé de maternité la salariée continue d'accumuler l'ancienneté et des vacances conformément à la présente convention;
- m) La salariée peut continuer de participer au régime de prévoyance collective si elle paie sa quote-part des primes et dans ce cas, l'Employeur assume sa part;

8.18 (suite)

- n) Durant le congé de maternité, l'Employeur expédie à domicile tout communiqué important que la salariée aurait normalement reçu si elle avait été au travail;
- o) A la fin du congé de maternité ou de son congé sans solde, l'Employeur réinstalle la salariée dans le poste que celle-ci occupait au moment de son départ. Si ce poste a été aboli, la salariée concernée peut se prévaloir des dispositions prévues à cet effet dans la présente convention collective.

CONGÉS FÉRIÉS

8.19

Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite de l'application des dispositions du présent paragraphe ou du paragraphe 8.20 du présent chapitre, ils seront chômés et payés par l'Employeur:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- La St-Jean Baptiste;
- Le 1er juillet;
- La Fête du Travail;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La Fête des Travailleurs (1er mai);
- Cinq (5) congés mobiles que le salarié prend après entente avec l'Employeur étant entendu que ceux-ci s'acquièrent au 1er janvier et ne sont pas cumulatifs d'année en année.

Sauf dans le cas des congés mobiles, le salarié travaillant sur une équipe du soir ou sur une équipe dont les heures débutent avant minuit et se terminent après, bénéficie de ces congés fériés la veille des jours mentionnés, sous réserve des dispositions du paragraphe 8.20 du présent article.

8.20

L'Employeur fixe, au moins sept (7) jours avant la fête, après entente avec le Syndicat, le jour où est chômé chacun des jours fériés; dans la mesure du possible le jour férié est chômé le jour même de la fête ou le vendredi précédent ou le vendredi suivant la fête. Le jour férié peut être chômé à tout autre jour après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Si le salarié régulier est requis de travailler le jour chômé, il a droit à l'indemnité du congé, en plus d'être rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées ce jour.

8.21

L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de congé incluant toutes les primes et allocations.

Toutefois, si le jour chômé survient un jour de congé hebdomadaire pour le salarié, ou durant ses vacances, il a droit à une journée de congé additionnelle.

Pour avoir droit à l'indemnité de congé pour un de ces jours fériés, le salarié doit avoir été au travail son

8.21 (suite)

jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit la fête à moins qu'il ne bénéficie d'un congé autorisé sur la convention.

VACANCES

8.22
imprimerie
bureau

- a) Tout salarié ayant au 1^{er} mai de l'année moins d'un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service à cette date jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines.
- b) Tout salarié ayant au 1^{er} mai de l'année un (1) an de service continu mais moins de deux (2) ans a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- c) Tout salarié ayant au 1^{er} mai de l'année plus de deux (2) ans de service continu mais moins de six (6) ans a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- d) Tout salarié ayant au 1^{er} mai de l'année plus de six (6) ans de service continu mais moins de quinze (15) ans a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- e) Tout salarié ayant au 1^{er} mai de l'année plus de quinze (15) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

8.23
journalistes
photographes

- a) Un salarié entré au service de l'Employeur depuis moins d'un (1) an a droit à un jour et demi (1½) ouvrable de congé pour chaque mois de service accompli jusqu'à concurrence de dix-huit (18) jours ouvrables.
- b) Après un (1) an de service, le salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances consécutives ou non, à son choix, la période de prise de vacances étant déterminée suivant les besoins de l'entreprise et après entente avec l'Employeur.
- c) Après dix (10) ans de service, le salarié a droit à cinq (5) semaines de vacances consécutives ou non, à son choix, la période de prise de vacances étant déterminée suivant les besoins de l'entreprise et après entente avec l'Employeur.

8.24

- a) Le 1^{er} mai est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent cette date;
- b) un salarié peut prendre trois (3) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans la période du 15 mai à la Fête du Travail;
- c) lors de l'affichage des listes de dates individuelles de vacances le ou vers le 1^{er} mai de chaque année, le salarié pourra ajouter une quatrième (4^e) semaine consécutive de vacances aux conditions suivantes:

- 8.24 (suite)
1. le salarié a droit à une quatrième (4e) semaine de vacances au 1er mai de l'année;
 2. la cédule de vacances annuelles telle que déterminée par l'Employeur laisse une ouverture dans la sous-section de ce salarié;
- d) tout salarié pourra prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives en-dehors de la période de vacances prévue au premier alinéa du paragraphe b); cependant, il devra prendre entente avec l'Employeur quant à la date où ces vacances doivent être prises.

8.25 L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être en vacances simultanément dans une même sous-section.

8.26 La cédule des vacances annuelles devra être préparée par l'Employeur vers le 1er avril de chaque année. Dans les quinze (15) jours qui suivront cet affichage, les salariés doivent faire connaître à l'Employeur leur préférence pour leurs vacances. La liste des dates individuelles de vacances est affichée le ou vers le 1er mai. Conformément au paragraphe .08 de l'article 5, l'ancienneté de sous-section déterminera la préséance pour le choix des vacances.

8.27 La paie de vacances est versée avec la dernière paie avant les vacances.

8.28 Dans les cas fortuits un salarié peut anticiper, à compter du premier janvier précédant le premier mai, le prorata des vacances auxquelles il aura droit. Ces vacances anticipées se prennent aux mêmes conditions que celles acquises au premier mai.

PRÉVOYANCE COLLECTIVE

8.29 Le salarié régulier qui a au moins six (6) mois de service continu chez l'Employeur a droit à chaque année à dix (10) journées de congé maladie.

8.30 Le salarié régulier peut utiliser dans une année les journées de congé maladie non utilisées de l'année précédente jusqu'à un maximum de cinq (5).

8.31 Les journées de congé maladie ne peuvent être autrement cumulées et ne peuvent être monnayées en aucun temps.

8.32 Pour avoir droit à ces congés maladie le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie le plus rapidement possible et si l'Employeur l'exige, le salarié doit produire un certificat de maladie de son médecin traitant s'il est absent plus d'un (1) jour.

8.33

A la date de mise en vigueur du programme de prévoyance collective de Quebecor inc., tout salarié alors assujéti à la présente convention, qui satisfait aux conditions prévues audit programme, peut adhérer au programme de prévoyance collective de Quebecor inc.

En outre, à compter du 1er juillet 1984, le régime d'assurance collective offert aux salariés sera modifié conformément aux dispositions de la lettre d'entente numéro 4 annexée à la présente convention.

8.34

Tout salarié embauché après la date de prise d'effet du programme de prévoyance collective de Quebecor inc. doit comme condition d'emploi, adhérer audit programme, s'il satisfait aux conditions prévues audit programme.

8.35

Lorsqu'un salarié couvert par le programme de prévoyance collective de Quebecor inc. (assurance-salaire) a droit à des prestations de salaire en vertu dudit programme, l'Employeur doit, à la demande du salarié, avancer à l'employé les indemnités auxquelles il a droit, lorsqu'il y a retard dans le versement de ces prestations pour des raisons indépendantes du salarié. Le salarié doit alors subroger l'Employeur dans ses droits.

9.01

Salariés de bureau:

- a) La semaine régulière de travail des salariés de bureau est de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$);
- b) La journée régulière de travail est de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) consécutives par jour entrecoupée d'une période de repas d'une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) du lundi au vendredi.

9.02

Salariés de l'imprimerie:

La semaine régulière de travail des salariés de l'imprimerie est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) divisée en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi, sans compter la période de repas. Cependant, l'Employeur peut, après avis de sept (7) jours, diviser la semaine régulière de travail:

- a) en cinq (5) jours de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) consécutives de travail sans compter la période de repas;
- b) en cinq (5) jours dont trois (3) journées de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) consécutives de travail sans compter la période de repas, une journée de neuf heures (9) consécutives de travail sans compter la période de repas et une journée de quatre heures (4) consécutives de travail sans compter la période de repas;
- c) en quatre (4) jours dont deux (2) journées de dix (10) heures consécutives de travail, sans compter la période de repas et deux (2) journées de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) consécutives de travail sans compter la période de repas;
- d) en quatre (4) jours dont trois (3) journées de dix (10) heures consécutives de travail, sans compter la période de repas et une journée de cinq (5) heures consécutives, sans compter la période de repas; à moins que l'employé ne soit d'accord, l'horaire de travail ne doit pas prévoir plus de deux (2) journées consécutives de dix (10) heures;
- e) il doit y avoir une période minimale de douze (12) heures entre la fin d'une journée régulière de travail et le début de la journée régulière de travail suivante; cependant, cette période pourra être d'un minimum de dix (10) heures entre la journée régulière de travail du lundi et celle du mardi.

La période de repas des salariés de l'équipe de jour sera d'une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) prise entre onze heures trente (11 h 30) et treize heures trente (13 h 30), celle des salariés de l'équipe du soir sera d'un minimum de trente (30) minutes, prise entre dix-sept heures (17 heures) et dix-neuf heures (19 heures); le moment de cette période sera fixé par l'Employeur.

Un salarié travaillant une (1) journée de neuf (9) heures ou de dix (10) heures consécutives peut, à sa discrétion, prendre la période de repas d'une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) prévue au paragraphe précédent en deux (2) périodes; soit une (1) période d'une (1) heure prise

9.02 (suite)

entre 11 h 30 et 13 h 30 et une période de trente (30) minutes entre 17 heures et 19 heures; ce choix se fait lors de l'établissement de l'horaire et il demeure constant jusqu'au prochain changement d'horaire.

9.03

Salariés de la rédaction:

- a) La semaine régulière de travail des salariés de la rédaction (journalistes et photographes) est d'un maximum de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$), du dimanche au samedi inclusivement. Elle débute le lundi à zéro (0) heure et se termine le dimanche à vingt-quatre (24) heures.
- b) La semaine de travail comporte un maximum de cinq (5) jours de travail consécutifs.
- c) Pour les journalistes affectés à l'information générale, la semaine régulière de travail pourra être divisée selon l'une ou l'autre des possibilités suivantes:
 - 1) en deux (2) journées de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$), deux (2) journées de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) entrecoupées d'une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) pour le repas et, à toutes les deux (2) semaines d'une (1) journée de deux heures et demie ($2\frac{1}{2}$) en rotation.
 - 2) en trois (3) journées de huit (8) heures et une journée de huit (8) heures et demie ($8\frac{1}{2}$), entrecoupées d'une période d'une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) pour le repas;
 - 3) s'il y a couverture des activités du conseil municipal par le journaliste, en deux (2) journées de sept (7) heures, une journée de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) et une journée de onze (11) heures, entrecoupées de période de repas.
- d) Les journalistes affectés à l'information générale doivent travailler une fin de semaine sur quatre (4) à l'intérieur de leur semaine normale de travail sauf en cas d'entente préalable avec l'Employeur.
- e) La semaine régulière de travail du photographe et du journaliste affectés à l'information sportive est de quatre (4) ou cinq (5) jours consécutifs du vendredi au mardi, selon les besoins de production.
- f) L'heure du début du travail déterminera l'heure de la fin du travail.
- g) Le photographe et le journaliste affectés à l'information sportive ont droit à dix (10) fins de semaines par année. Ces dix (10) semaines de travail du lundi au vendredi sont établies après entente avec l'Employeur.
- h) Dans le cas des journalistes et des photographes à temps partiel, leur semaine régulière de travail sera répartie sur un maximum de trois (3) jours consécutifs. La remise des textes peut se faire au cours de la quatrième (4^e) journée.

9.04

Il est loisible à l'Employeur de convenir avec un salarié d'un régime différent d'heures de travail; en un tel cas, une telle entente avant d'entrer en vigueur, doit être soumise au Syndicat pour approbation.

- 9.05 L'Employeur affiche l'horaire de travail et la période de repas de chacun des salariés au moins sept (7) jours avant son entrée en vigueur.
- 9.06 L'Employeur accorde à tous les salariés de l'imprimerie et de l'administration une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, prise à un moment où la production le permet. L'Employeur émettra dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, une directive concernant la prise de la pause café dans chaque sous-section.
- 9.07 Tout travail exécuté en plus et en-dehors des heures régulières de travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire suivant les modalités prévues au présent article.
- 9.08 Le salarié peut choisir d'être compensé en temps ou en argent. Si le salarié veut être compensé en temps, la période est déterminée après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 9.09 Le salarié qui accepte de travailler en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) avant ou après une journée régulière de travail ou après une semaine régulière de travail, taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures et taux de temps double pour les heures subséquentes;
 - b) le dimanche pour la production d'un hebdomadaire du dimanche, taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures et taux de temps double pour les heures subséquentes;
 - c) le dimanche, lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire requis pour une production autre que celle mentionnée à l'alinéa précédent, taux de temps double;
 - d) un jour de congé férié, fixé conformément à la convention collective, taux de temps double pour toutes les heures travaillées ce jour férié.
- 9.10 Le travail en temps supplémentaire est effectué par le salarié qui a débuté ce travail. Dans les autres cas ce travail est offert aux salariés de la classification concernée selon les dispositions de la clause 5.08.
- Si aucun salarié n'accepte de faire du temps supplémentaire, l'Employeur détermine les salariés compétents pour exécuter le travail dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
- 9.11 Imprimerie bureau
- a) Tout salarié rappelé de chez lui après la fin de sa journée régulière de travail ou requis de travailler une journée où il ne doit pas normalement travailler, reçoit un minimum de trois (3) heures de temps supplémentaire applicable.
 - b) Tout temps supplémentaire après les heures régulières de travail sera précédé d'une période de repos payée de quinze (15) minutes. Cependant un salarié qui accepte d'exécuter plus de trois (3) heures de temps supplémentaire et qui effectue plus de trois (3) heures de temps supplémentaire bénéficie d'une période de repos de trente (30) minutes sans perte de salaire pour prendre son repas.

9.12

Journaliste photographe

Un minimum de quatre (4) heures au taux de temps et demi est payé si un journaliste ou un photographe travaille une journée où il ne doit pas normalement travailler.

9.13

L'Employeur verse au salarié appelé à travailler pendant sa période de repas le coût du repas jusqu'à concurrence de six dollars (6\$), selon la pratique actuelle. A compter du 1^{er} mai 1985, cette somme sera majorée à six dollars cinquante (6,50 \$).

ARTICLE 10SALAIRES ET PRIMES

10.01

L'Employeur accorde aux salariés les salaires hebdomadaires suivants:

GROUPE A

- claviste
- correcteur d'épreuve

GROUPE B

- monteur-graphiste
- maquettiste
- graphiste
- caméraman
- monteur-offset
- pressier-journal

GROUPE C

- commis junior
- commis intermédiaire
- commis sénior

GROUPE D

- journaliste
- photographe

ÉCHELLES DE SALAIRES

	<u>5 mai 1984</u>	<u>1er oct. 1984</u>
<u>GROUPE A</u>		
à l'entrée	293\$	302\$
après six (6) mois	311\$	320\$
après un (1) an	346\$	356\$
après deux (2) ans	382\$	393\$
après trois (3) ans	406\$	418\$
<u>GROUPE B</u>		
à l'entrée	283\$	291\$
après six (6) mois	309\$	318\$
après un (1) an	336\$	346\$
après deux (2) ans	377\$	399\$
après trois (3) ans	438\$	451\$
après quatre (4) ans	489\$	504\$
après cinq (5) ans	515\$	530\$
<u>GROUPE C</u>		
<u>Junior</u>		
à l'entrée	250\$	257\$
après six (6) mois	267\$	275\$
après un (1) an	301\$	310\$
après deux (2) ans	335\$	345\$
<u>Intermédiaire</u>		
à l'entrée	267\$	275\$
après six (6) mois	283\$	291\$
après un (1) an	319\$	329\$
après deux (2) ans	354\$	365\$
après trois (3) ans	373\$	384\$
<u>Sénior</u>		
à l'entrée	282\$	290\$
après six (6) mois	301\$	310\$
après un (1) an	339\$	349\$
après deux (2) ans	375\$	386\$
après trois (3) ans	394\$	406\$

5 mai 19841er oct. 1984GROUPE D

à l'entrée	349\$	359\$
après six (6) mois	376\$	382\$
après un (1) an	402\$	414\$
après deux (2) ans	428\$	441\$
après trois (3) ans	456\$	470\$
après quatre (4) ans	481\$	495\$
après cinq (5) ans	537\$	553\$

Au 1er mai 1985, les échelles de salaires du 1er octobre 1984 seront majorés du même pourcentage d'augmentation que l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) pour le Canada publié en avril 1985 par rapport à celui publié en avril 1984, selon la base 1981=100. La formule appliquée serait la suivante:

$$\frac{\text{I.P.C. (publié en avril 1985)}}{\text{I.P.C. (publié en avril 1984)}} = X \ 100 = \text{Pourcentage d'augmentation au 01/05/1985}$$

10.02

Lorsque l'Employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne droit, ledit salaire le classe automatiquement, quant à sa rémunération, au nombre d'années d'expérience qui, dans l'échelle, correspond au salaire qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience de base ainsi reconnu confirmé après sa période d'essai, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, cela demeure aussi longtemps que ce même salarié reste au service de l'Employeur.

10.03

A moins qu'il en soit autrement convenu entre l'Employeur et le Syndicat, l'avancement d'un salarié d'un échelon à un autre de l'échelle se fait à la date anniversaire d'entrée au service de l'Employeur.

10.04

Tout salarié régulier travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit reçoit une prime de six dollars cinquante (6.50\$) par quart de travail. Cependant, le temps supplémentaire ne s'applique pas à cette prime.

L'équipe de soir ou l'équipe de nuit est définie comme étant une équipe dont la majorité des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures d'une journée à huit (8) heures de la journée suivante.

10.05

Le chef d'équipe et le chef de pupitre reçoivent une prime de dix pourcent (10%).

10.06

Un journaliste qui accepte d'utiliser son véhicule personnel, à la demande de l'Employeur et pour les fins de son travail, reçoit une allocation hebdomadaire de cinquante cinq dollars (55\$) à la signature de la convention collective et de soixante (60\$) dollars le premier (1er) mai 1985. Si le journaliste utilise son véhicule à l'extérieur d'un rayon de quarante kilomètres (40km) des bureaux de l'Employeur, il reçoit en plus .25 le kilomètre par kilomètre parcouru. Cependant, si le journaliste de La Baie est convoqué ou tenu de se présenter plus de deux (2) fois par semaine au siège social, il reçoit alors .25 du kilomètre pour ces déplacements.

10.07

A compter du 5 mai 1984, le photographe reçoit à l'exclusion de toute autre forme d'allocation ou d'indemnité, une allocation hebdomadaire de cent dollars (100\$) pour l'utilisation de ses appareils photo, de son véhicule automobile et comme prime de disponibilité.

LIBRE CENT CINQ DOLLARS (105 \$) LE 10 MAI 1985

Si le photographe utilise son véhicule à l'extérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres des bureaux de l'Employeur, il reçoit en plus .25 du kilomètre par kilomètre parcouru. Cependant, si le photographe de La Baie est convoqué ou tenu de se présenter plus de deux (2) fois par semaine au siège social, il reçoit alors .25 du kilomètre pour ces déplacements.

10.08

L'Employeur verse, en outre, au salarié qui accepte d'utiliser son véhicule à la demande de l'Employeur, chaque année, un montant d'argent équivalant à la différence entre le coût d'une assurance-automobile pour le plaisir et le coût d'une assurance pour plaisir et affaires (comprenant les déplacements aller et retour au travail). Cette somme d'argent est payable au salarié sur production d'une copie de la police d'assurance. Tout salarié doit obtenir de l'assureur que ce dernier avertisse l'Employeur de toute annulation ou de toute modification de l'assurance.

10.09

Lorsque l'Employeur autorise un salarié à utiliser un taxi, il en paie le coût sur présentation de factures.

10.10

L'Employeur s'engage à verser et à distribuer par chèque ou par virement bancaire, la paie des salariés le jeudi de chaque semaine.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE GRIEFS

- 11.01 Dans cette convention "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige:
- a) relatif à des conditions de travail ou d'emploi, que ces conditions soient définies ou non dans leur convention collective;
 - b) relatifs à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.
- 11.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. La priorité est accordée aux griefs concernant les congédiements, mises à pied et suspensions.
- 11.03 Le comité conjoint tient lieu de comité de griefs pour les fins du présent article.
- 11.04 Un grief peut être formulé par un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat lui-même.
- 11.05 Tout grief doit être soumis par écrit à l'Employeur. Le grief individuel doit être signé par l'intéressé ou le Syndicat, le grief de groupe et les griefs du Syndicat par le président et le secrétaire du Syndicat ou par le représentant autorisé.
- 11.06 Sous peine de nullité, tout grief est soumis dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les trente (30) jours de la date de la connaissance acquise de tel événement par le salarié concerné ou par le Syndicat.
- 11.07 Dans les sept (7) jours de la date où un grief est remis à l'Employeur, le comité conjoint doit se réunir.
- 11.08 L'Employeur doit faire connaître sa décision par écrit au Syndicat avec copie au salarié s'il y a lieu, dans les sept (7) jours de la réunion ou dans les sept (7) jours de l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent.
- 11.09 Si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat ou si la décision n'a pas été transmise dans les délais prescrits, le grief doit, sous peine de nullité, être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe .08 du présent article.
- 11.10 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, une ou l'autre des parties peut demander qu'il soit nommé par le Ministère du Travail.
- 11.11 Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage. L'arbitre et les parties doivent procéder avec diligence. L'arbitre est maître de la procédure tout en laissant aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve. L'arbitre doit rendre sa sentence, autant que possible, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la date de la dernière séance d'arbitrage.

- 11.12 Toute sentence arbitrale doit être écrite et motivée. La décision de l'arbitre est finale, lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés, et est exécutoire. A défaut d'exécution de la sentence arbitrale dans les quinze (15) jours de la date où elle a été rendue, la partie concernée peut en demander l'exécution devant l'autorité judiciaire compétente.
- 11.13 Les pouvoirs de l'arbitre unique sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis, selon les termes de la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter à, soustraire de, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit. Les règles ordinaires d'interprétation des contrats s'appliquent. Dans le cas d'une condition de travail non prévue à la convention collective, l'arbitre a le pouvoir de rendre une décision juste et équitable dans les circonstances.
- 11.14 Lorsqu'un grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a logé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant autrement qu'approximativement et à titre indicatif avant que l'arbitre ait disposé du droit de recevoir cette somme d'argent.
- Si l'arbitre accueille le grief et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé en conséquence de cette décision, un simple avis à l'arbitre qui a disposé du grief le saisit du litige; dans un tel cas, cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 11.15 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou de procédure.
- 11.16 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la rémunération auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 11.17 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat assument respectivement les autres frais et dépenses d'arbitrage que chacun a encourues.
- 11.18 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- Dans les cas de griefs individuels, le grief doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat, l'Employeur et le salarié concerné.
- De telles ententes lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.

- 11.19 Une copie des avis, avertissements, mises en garde, doit être donnée par écrit dans les sept (7) jours au cours de la connaissance acquise de l'incident par l'Employeur au salarié intéressé ainsi qu'au Syndicat avec mention de la ou des raisons qui les justifient.
- 11.20 Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un salarié où une sanction disciplinaire ne sera pas invoquée contre lui si au cours des six (6) mois qui suivent il n'y a aucun motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui.
- 11.21 Une mesure disciplinaire envers un salarié ne peut après six (6) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire sauf s'il s'agit d'actes similaires, auquel cas le délai sera de douze (12) mois.
- 11.22 Dans tous les cas de mesures disciplinaires imposées à un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 11.23 Le salarié régulier peut consulter sur demande son dossier disciplinaire et celui de ses avantages sociaux.
- 11.24 Lorsque l'Employeur rencontre un salarié régulier pour l'informer de l'imposition d'une sanction disciplinaire, celui-ci doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 12

DURÉE DE LA CONVENTION

- 12.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 avril 1986. Toutefois, les dispositions de la clause 10.01 sont rétroactives au 5 mai 1984.
- 12.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.
- 12.03 Durant toute sa durée, la présente convention lie les parties, leurs mandataires et leurs successeurs.
- 12.04 Toutes les conditions prévues à la présente convention subsistent jusqu'à la signature de la nouvelle convention, sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code du Travail.
- 12.05 Les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective peuvent être entreprises dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de son expiration.

En foi de quoi, les parties ont signé cette convention collective à Jonquière ce 15e jour du mois de juin 1984.

LES ÉDITIONS DU REVEIL

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES ÉDITIONS DU RÉVEIL

Christiane Pouelgard
Jean Guay

Michel Jussel Péro
Louis Gauthier
Julien Derron

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

au 01-01-1984

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>ANNEES</u>	<u>MOIS</u>	<u>JOURS</u>
BRASSARD, André	02-01-52	31	11	29
BOUCHARD, Jean Baptiste	19-08-65	18	04	12
DUBE, Michel	06-09-66	16	09	25.9
SABOURIN, Léopold	26-01-68	15	11	05
POIRIER, Jacques	06-10-71	12	02	25
SIMARD, Claude	11-12-72	11	00	20
DICAIRE, Michèle	29-10-73	10	02	02
GAGNON, Pierre	13-10-75	08	02	18
GAUTHIER, Daniel	19-01-76	07	11	12
VILLENEUVE, Michel	20-12-76	07	00	11
RACINE, Jean-Maurice	22-08-77	06	06	09
BRADETTE, Lynda	13-03-78	05	09	18
LEBOEUF, Lise	11-05-78	05	07	21
GILBERT, Michelle	11-05-78	05	07	20
DE CHANTAL, Ginette	15-05-78	05	07	16
LAVOIE, Jean-Marie	29-05-78	05	07	02
TREMBLAY, Gratien	08-05-80	05	01	13.7
SIMARD, Michel	10-03-80	05	01	16.2
GIRARD, Claude	05-02-79	04	10	26
SIMARD, Suzette	10-09-79	04	03	21
DARVEAU, Roselyne	17-09-79	04	03	14
ALLAIRE, Sylvie	08-10-79	04	02	23
OUELLET, Ann	04-02-80	03	10	27
BARBEAU, Bernard	07-04-80	03	08	24
VAILLANCOURT, Doris	21-03-80	03	03	14
GAGNON, Régis	05-03-79	03	02	21.4
RATHIE, Raynald	09-12-80	02	09	14
TRAMBLAY, Jean-Marc	08-06-79	02	08	18.2
RIVERIN, Lisette	29-07-80	02	02	03.3
SAVARD, Dominique	26-09-80	01	11	18.1
SHEEHY, Nicole	28-04-80	01	05	24.2
GREKHOFF, Mariette	26-01-81	01	01	13
TREMBLAY, Lynda	06-06-83	00	06	25
ROUSSEAU, Rina	30-05-83	00	06	19.5
BERBERT, Gabriel	21-10-83	00	01	20

ANNEXE A "1"

LISTE D'ANCIENNETE

au 01-01-84

<u>NOM</u>	<u>EXPERIENCE RECONNUE</u>	<u>DIVERS</u>
BRASSARD, André		
BOUCHARD, Jean-Baptiste		
DUBE, Michel		
SABOURIN, Léopold		partiel
POIRIER, Jacques		
SIMARD, Claude		
DICAIRE, Michelle		
GAGNON, Pierre		
GAUTHIER, Daniel		
VILLENEUVE, Michel	2 ans	
RACINE, Jean-Maurice		
BRADETTE, Lynda		
LEBOEUF, Lise	2 ans	sénior
GILBERT, Michelle		
DE CHANTAL, Ginette		
LAVOIE, Jean-Marie		sénior
TREMBLAY, Gratien	3 ans et 6 mois	
SIMARD, Michel	3 ans	
GIRARD, Claude	2 ans	
SIMARD, Suzette	1 ans	
DARVEAU, Roselyne		intermé
ALLAIRE, Sylvie		intermé
GAGNON, Régis		intermé
OUELLET, Ann		partiel
BARBEAU, Bernard	5 ans	
RATHE, Raynald	6 mois	
TREMBLAY, Jean-Marc		partiel
VAILLANCOURT, Doris		intermé
RIVERIN, Lisette		partiel
SAVARD, Dominique	compagnon	partiel
SHEEHY, Nicole		partiel
GREKOFF, Marie'te	compagnon	partiel
ROUSSEAU, Rina		partiel
BERBERI, Gabriel	compagnon	partiel
TREMBLAY, LINDA	3 ans	partiel junior

ANNEXE "A-2"

ANCIENNETE DE SECTION OU SOUS-SECTION

AU 01-01-84

<u>GROUPE A</u>	<u>CLAVISTE-CORRECTEUR D'EPREUVE</u>	<u>ANNEES</u>	<u>MOIS</u>	<u>JOURS</u>
11-05-78	LEBOEUF, Lise	05	07	21
11-05-78	GILBERT, Michelle	05	07	20
28-04-80	SHEEHY, Nicole	01	05	24.2 5 ans
26-01-81	GREKOFF, Mariette	01	01	13
30-05-83	ROUSSEAU, Rina	00	06	19.5 5 ans
<u>GROUPE B</u>	<u>MONTAGE</u>			
29-10-73	DICAIRE, Michelle	10	02	02
29-06-74	SIMARD, Claude	09	06	02
01-05-75	BRASSARD, André	08	08	00
01-04-78	BOUCHARD, Jean-Baptiste	05	09	00
29-05-78	LAVOIE, Jean-Marie	05	07	02
26-10-78	DUBE, Michel	04	08	05.9
29-07-80	RIVERIN, Lisette	02	02	03.3 5 ans
	<u>PHOTOLITHO</u>			
26-01-68	SABOURIN, Léopold	15	11	05
13-10-75	GAGNON, Pierre	08	02	18 1 ans
05-03-79	GAGNON, Régis	03	02	21.4
	<u>PRESSE</u>			
06-10-71	POIRIER, Jacques	12	02	25
22-08-77	RACINE, Jean-Maurice	06	04	09
03-10-79	BARBEAU, Bernard	03	08	24 5 ans
06-05-80	RATHE, Raynald	02	09	14 6 mois
<u>GROUPE C</u>	<u>ADMINISTRATION SENIOR</u>			
15-05-78	DE CHANTAL, Ginette	05	07	16
22-09-80	BRADLETTE, Lynda	03	03	09 2 ans
	<u>ADMINISTRATION INTERMEDIAIRE</u>			
10-09-79	SIMARD, Suzette	04	07	21
03-11-80	ALLAIRE, Sylvie	03	08	28 1 ans
02-02-81	DARVEAU, Roselyne	02	10	29
11-01-82	VAILLANCOURT, Doris	01	11	19
	<u>ADMINISTRATION JUNIOR</u>			
06-06-83	TREMBLAY, Lynda	00	06	25
<u>GROUPE D</u>	<u>PHOTOGRAPHE</u>			
19-01-76	GAUTHIER, Daniel	07	11	12 2 ans
29-05-78	TREMBLAY, Gratien (01-07-20.7)	05	03	13.7 3 ans
	<u>JOURNALISTE</u>			
20-12-76	VILLENEUVE, Michel	07	00	11
09-05-78	SIMARD, Michel (01-03-25.2)	05	01	16.2 2 ans
05-02-79	GIRARD, Claude	04	10	26 1 ans
04-02-80	OUELLET, Ann	03	10	27
08-06-79	TREMBLAY, Jean-Marc	02	08	18.2
26-09-80	SAVARD, Dominique	01	11	18.1
21-10-83	BERBERI, Gabriel	00	01	20 3 ans

ANNEXE "B"

PHOTOGRAPHES: ÉQUIPEMENT ET MATERIEL REQUIS

- 1.- Un véhicule en bon état de fonctionnement.
- 2.- Un certificat d'assurance automobile pour plaisir et affaires garantissant une protection minimum de \$100,000 pour dommage à autrui.
- 3.- Deux (2) boîtiers pour 35 mm.
- 4.- Un (1) flash électronique.

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

- 5.- Une (1) lentille 35 mm.
- 6.- Une (1) lentille 50 mm.
- 7.- Une (1) lentille 95 mm.
- 8.- Une (1) lentille 135 mm.
- 9.- Une (1) lentille 200 mm.
- 10.- Une (1) lentille 300 mm.

LETTRE D'ENTENTE NO.1

Objet: André Brassard

Les parties reconnaissent que monsieur André Brassard bénéficie de six (6) semaines de vacances annuelles et ce pour la durée de la convention collective.

LES EDITIONS DU REVEIL:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES EDITIONS DU REVEIL:

Christiane Bonclard
Jacques Guindon

Michel Lussier
Normand Gauthier
Julien Desrosiers

LETTRE D'ENTENTE NO.2

L'Employeur s'engage à maintenir à la disposition des salariés une salle aménagée de façon à pouvoir y manger et s'y reposer.

LES EDITIONS DU REVEIL:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES EDITIONS DU REVEIL:

Christiane Bonclard
Jacques Guindon

Michel Lussier
Normand Gauthier
Julien Desrosiers

LETTRE D'ENTENTE NO.3

L'Employeur s'engage à enregistrer auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada les régimes de prestations supplémentaires de chômage apparaissant aux clauses 6.03 et 8.18 de la présente convention.

LES EDITIONS DU REVEIL:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES EDITIONS DU REVEIL:

Christiane Bonclard
Jacques Guindon

Michel Lussier
Normand Gauthier
Julien Desrosiers

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

OBJET: Assurances collectives

- .01 L'employeur convient d'apporter les modifications requises aux polices d'assurances-collectives couvrant les employés visés par la convention collective afin qu'elles prévoient au moins les couvertures ci-après décrites.
- .02 a) La protection d'assurance-vie de base sera: 2 fois le salaire annuel assurable, maximum de protection \$110,000.00.
- b) En plus du montant prévu à l'alinéa a), s'il y a lieu, en cas de mort accidentelle ou de mutilation accidentelle, l'assuré recevra:

Tableau des prestations

Perte accidentelle de

a) la vie -----	le capital assuré
b) un bras ou une jambe -----	le trois quart du capital assuré
c) une main ou un pied -----	la moitié du capital assuré
d) l'audition complète ----- des deux oreilles	la moitié du capital assuré
e) la vue d'un oeil -----	la moitié du capital assuré
f) pouce et index de la ----- même main ou les quatre doigts de la même main	le quart du capital assuré

Le terme "mutilation" s'entend comme perte d'usage d'un membre de façon totale et permanente.

Si le participant subit plus d'une perte à l'occasion d'un même accident ou plus d'un accident survenant au cours d'une seule et même période de 365 jours, une seule prestation est versée, en l'occurrence la plus élevée.

- .03 L'assuré pourra aussi acquérir une protection additionnelle d'assurance-vie, s'il en assume tous les coûts selon l'une ou l'autre des hypothèses suivantes:
- a) une unité de \$25,000.00 ou,
b) deux unités de \$25,000.00 chacune ou,
c) trois unités de \$25,000.00 chacune ou,
d) quatre unités de \$25,000.00 chacune.

Des preuves d'assurabilité seront exigées par l'assureur pour la quatrième tranche de \$25,000.00.

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

Tableau des prestations

Perte accidentelle de

a) la vie -----	le capital assuré en assurance-vie additionnelle
b) un bras ou une jambe -----	le trois quart du capital assuré en assurance-vie additionnelle
c) une main ou un pied -----	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
d) l'audition complète ----- des deux oreilles	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
e) la vue d'un oeil -----	la moitié du capital assuré en assurance-vie additionnelle
f) pouce et index de la ----- même main ou les quatre doigts de la même main	le quart du capital assuré en assurance-vie additionnelle

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

Conjoint: \$5,000.00

Enfant de 24 heures et plus: \$3,000.00

.05 Aucune rente de survie ne sera accordée.

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

Prestation de toutes sources: 75% du salaire assurable, maximum: \$41,250.00 de prestations par année civile.

Indexation: Non.

Durée: À partir de la 8ième journée de calendrier pendant 16 semaines.

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

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

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

Indexation: Non.

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

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

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

a) chambre semi-privée:

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

b) co-assurance:

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

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

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

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

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

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

Ambulance:	Les frais de transport en ambulance (aller et retour) au plus proche hôpital pouvant fournir les soins requis, y compris le transport aérien en cas d'urgence.
Chirurgie plastique:	Les frais de chirurgie plastique nécessaires à la réparation d'un préjudice esthétique attribuable à un accident survenu en cours d'assurance.
Dentiste:	Les honoraires d'un chirurgien dentiste pour le traitement d'une mâchoire fracturée ou de lésions à des dents naturelles subies du fait d'un accident survenu en cours d'assurance.
Laboratoires et radiographies:	Frais d'analyses de laboratoires et de radiographies.
Infirmière privée:	Jusqu'à \$150.00 par jour, maximum de \$3,000.00 par année civile pour les services d'une infirmière autorisée, lorsque ces services sont prescrits par un médecin, à condition qu'elle ne vive pas sous le toit du malade, ni ne lui soit appareillée.
Appareils:	Location de chaise roulante, lit d'hôpital, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature. Achat de membres artificiels, bandages herniaires, corset, béquilles, attelles, plâtre, souliers orthopédiques, (une paire par année) et autres appareils orthopédiques.
Maison de convalescence:	Les frais de séjour dans une maison de convalescence lorsque le séjour a été prescrit par un médecin. L'expression "maison de convalescence" désigne un établissement spécialisé comme un sanatorium, une clinique, une section ou un service particulier ayant conclu avec l'hôpital une entente relative aux transferts.
Hôpital hors Canada:	En cas d'urgence, remboursement de la chambre semi-privée jusqu'à un maximum de \$75.00 can. par jour. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé.
Soins hors Canada:	Soins médicaux et chirurgicaux nécessaires en cas d'urgence alors que la personne assurée est temporairement à l'extérieur du Canada. Le remboursement sera en sus de ce que la Régie d'assurance-maladie du Québec aura remboursé.

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

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

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

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

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

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

Traitement d'orthodontie: \$1,000 à vie .

Les frais assurés sont:

Traitements de base:

- a) Examen buccal clinique (maximum: un par six mois).
- b) Radiographies et laboratoires:
 - . radiographie panoramique (maximum: une par vingt-quatre mois);
 - . radiographies périapicales, occlusales et interproximales (maximum: une série complète par six mois);
 - . radiographies et analyses de laboratoire nécessaires pour fins de chirurgie dentaire.
- c) Prophylaxie: nettoyage et détartrage des dents (maximum: une fois par six mois).
- d) Application topique de fluorure (maximum: un traitement par six mois).
- e) Extraction, y compris alvéolectomie lors de l'extraction d'une dent, ablation de tumeurs, de kystes ou de néoplasmes, incision et drainage d'abcès.
- f) Obturations par amalgames, silicates ou résine acrylique et obturations composites.
- g) Installation de prothèses destinées à conserver les espaces causés par la perte de dents primaires ou dans le but de corriger de mauvaises habitudes.
- h) Anesthésie générale nécessaire lors de chirurgie dentaire.
- i) Consultations demandées par le dentiste traitant.
- j) Garnissage et rebasage de dentiers existants.
- k) Traitement endodontique.
- l) Traitement périodontique.

Traitements majeurs:

- a) Couronnes, corps coulés et incrustation, y compris les obturations en or ou en porcelaine contre-plaquée, si les autres matières ne conviennent pas.
- b) Fabrication de prothèses initiales fixes ou amovibles, complètes ou partielles.
- c) Remplacement de prothèses existantes, fixes ou amovibles, complètes ou partielles, si le remplacement est nécessaire dans les circonstances suivantes:
 - . l'extraction de dents naturelles alors que la personne est assurée;
 - . la prothèse existe depuis cinq ans ou plus et ne peut plus être utilisée;
 - . le remplacement d'une prothèse temporaire moins de douze mois après son installation.
- d) Traitement de chirurgie dentaire non prévu dans les soins ordinaires.

Orthodontie:

- a) Les frais raisonnables engagés pour des traitements orthodontiques donnés par un orthodontiste pour corriger les irrégularités dentaires chez un enfant à charge, âgé d'au moins six ans mais de moins de dix-neuf ans au moment où le traitement commence.
- b) Les prothèses orthodontiques.

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

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

\$1.00 par semaine + .5% de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de 55,000 \$.
- b) Le salarié ayant choisit l'option "Avec personnes à charge":

\$3.00 par semaine + .5% de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de 55,000 \$.

.10 Aux fins d'application du régime de prévoyance collective, l'expression "salaire assurable" signifie la rémunération normale hebdomadaire prévue à la présente convention, abstraction faite du surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature, allocations de dépenses et autres paiements spéciaux.

- .11 A compter de 1985, une fois par année au plus tard le 31 mars, l'Employeur remet aux employés leur part dans la réduction de la cotisation résultant de l'enregistrement à l'assurance-chômage. Le Syndicat et l'Employeur peuvent cependant s'entendre pour utiliser globalement ce montant pour améliorer les bénéfices du programme de prévoyance collective.
- .12 Les modifications prévues dans la présente lettre d'entente entreront en vigueur le premier jour du mois de juillet 1984.
- .13 Aucune modification aux bénéfices ne sera faite sans l'accord du syndicat.
- .14 La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

LES ÉDITIONS DU RÉVEIL

Christiane Proulx
Jacques Guay

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DES
ÉDITIONS DU RÉVEIL

Michel Girard
Sous-Directeur
Julien Poirier

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

Objet: condition de travail pressiers

Afin d'assurer le maintien d'emploi à plein temps au département des presses, les parties conviennent ce qui suit:

1. Une prime de chef d'équipe de 5% sera versée pour 35 heures semaine à Monsieur Bernard Barbeau.
2. Les trois premières heures en temps supplémentaires seront payables en temps au taux régulier et ce pour le lundi et le mardi.
3. Tout temps supplémentaire en plus des heures citées en 2 seront payable au taux qui s'applique soit 3 premières au taux demi et les suivantes au taux double.
4. L'employeur aura la possibilité d'utiliser les pressiers lors de périodes non productives pour effectuer différentes tâches d'expédition et de réception.
5. L'employeur aura la possibilité d'attribuer des congés aux pressiers afin de réduire les heures accumulées en 2.
6. L'employeur aura la possibilité d'effectuer des changements d'horaire afin de combler les besoins de la production.
7. Il est entendu qu'aussitôt que le niveau de production aura atteint le même qu'avant la perte du contrat uniprix (28 heures semaine en moyenne) cette entente sera nulle et la convention collective en vigueur à cette date s'appliquera.

LES EDITIONS DU REVEIL

Christiane Bonclard
Jacques Guard

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
EDITIONS DU REVEIL

Michel Lacroix
Yves Veilleux
Julien Lacroix

LETRE D'ENTENTE NO. 6

OBJET: Application des congés fériés et mobiles.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, le Syndicat des Travailleurs des Editions du Réveil et les Editions du Réveil, une division de Groupe Québecor Inc, conviennent de ce qui suit:

1. Lors d'un congé férié, les salariés ont droit au nombre d'heures qu'ils devaient normalement travailler n'eut été de ce congé.
2. Après entente avec le Syndicat, lorsqu'un congé férié est reporté à une autre date, les salariés ont alors droit au nombre d'heures qu'ils auraient travaillées lors du dit congé.
3. Lorsqu'un congé férié est transformé en congé mobiles, les salariés ont droit au nombre d'heures qu'ils auraient normalement travaillées lors de ce congé.
4. Etant donné que le congé mobile se prend en heures, le salarié qui prend un congé mobile, utilise alors le nombre d'heures qu'il devait travailler ce jour-là.

LES EDITIONS DU REVEIL

Christiane Bouchard
Jacques Girard

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
EDITIONS DU REVEIL

Michel St-Onge
Alain Verville
J. Gauthier