

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-5338

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-9450

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>LE JOURNAL DE QUÉBEC, UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.                  450, RUE BÉCHARD                  QUÉBEC QC G1M 2E9</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1450                  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE                  MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE                  5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200                  QUÉBEC QC G2J 1P8</p>		
<p>Date signature : 2023-03-28                  Date dépôt : 2023-03-30</p>	<p>Nombre de                  salariés visés : 36</p>	<p>Date début : 2023-01-01                  Date d'expiration : 2024-12-31</p>

Remarque :

Inclut lettre d'entente : Équité salariale;  
 (Rédaction).

Anne Francoeur  
 Préposé(e) à l'émission

2023-05-01  
 Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
 Québec (Québec) G1W 2K7  
 Téléphone : 418 643-4817  
 Sans frais : 1 800 643-4817  
 Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**Entre**

**LE JOURNAL DE QUÉBEC  
Division de Média QMI Inc.  
(ci-après désigné comme étant l'Employeur)**

**Et**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 1450 (RÉDACTION)  
ci-après désigné comme étant le Syndicat**

**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2023  
au 31 décembre 2024**

**TABLE DES MATIÈRES**

ARTICLE 1	JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION .....	5
ARTICLE 3	DROITS DES PARTIES.....	5
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	6
ARTICLE 5	DÉFINITIONS .....	15
ARTICLE 6	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES .....	18
ARTICLE 7	PROCÉDURES DE GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	22
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ .....	26
ARTICLE 9	MUTATION VOLONTAIRE.....	28
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATION .....	31
ARTICLE 11	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL .....	33
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	36
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS .....	38
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES .....	39
ARTICLE 15	DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	42
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX.....	44
ARTICLE 17	COMITÉS SYNDICAUX .....	46
ARTICLE 18	PHOTOGRAPHES .....	47

ARTICLE 19	DÉPENSES .....	49
ARTICLE 20	CONGÉS DE MATERNITÉ .....	51
ARTICLE 21	SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES .....	54
ARTICLE 22	DISPOSITIONS PROFESSIONNELLES .....	58
ARTICLE 23	SÉCURITÉ ET SANTÉ PRÉVENTION .....	71
ARTICLE 24	DISPOSITONS DIVERSES .....	74
ANNEXE A	SALAIRES .....	76
ANNEXE B	ÉQUIPEMENTS PHOTOGRAPHES .....	79
ANNEXE C	LISTE D'ANCIENNETÉ .....	81
ANNEXE D	SEMAINE RÉDUITE ET CONGÉ SABBATIQUE .....	83
ANNEXE E	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE POUR LES EMPLOYÉS DE QUÉBECOR MÉDIA INC. ET SES FILIALES .....	88
ANNEXE F	LISTE DE RAPPEL PRIORITAIRE .....	91
ANNEXE G	RÉGIME DE RENTES POUR LES EMPLOYÉS DE QUEBECOR MÉDIA ET SES FILIALES .....	92
ANNEXE H	RETRAITE PROGRESSIVE .....	93
ANNEXE I	EMPLOYÉS VISÉS PAR LE PLANCHER D'EMPLOI .....	95
LETTRE D'ENTENTE NO 1	MULTIPLATEFORME .....	96
LETTRE D'ENTENTE NO 2	SEMAINE DE TRAVAIL - HORAIRE DE FIN DE SEMAINE .....	98
LETTRE D'ENTENTE NO 3	JOURNALISTE-PUPITREUR, FONCTION HYDRIDE .....	99

**ARTICLE 1 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION**

1.01 La présente convention régit les salariés au sens du Code du travail à l'emploi du Journal de Québec, une division de Média QMI Inc., et visés par la requête en vertu de l'article 39 du Code du travail en date du 17 décembre 1996 et qui se lit comme suit: «Tous les journalistes, chefs de pupitre et photographes, salariés au sens du Code du travail, à l'emploi du Journal de Québec, une division de Média QMI Inc., ainsi que les préposés aux archives, les statisticiens, les webmestres, les correcteurs et les graphistes affectés au service de la rédaction, salariés au sens du Code du travail, à l'emploi du Journal de Québec, une division de Média QMI Inc.».

1.02 a) La présente convention ne s'applique pas aux cadres, pigistes et collaborateurs de la rédaction. Toutefois, les cadres de la rédaction et l'Éditeur peuvent écrire des billets, analyses, éditoriaux ou opinions. Ces textes seront identifiés par une mention claire de la fonction de l'auteur.

b) Les cadres du Journal du Québec peuvent accomplir tout travail normalement accompli par un membre de l'unité d'accréditation en autant que tel travail ne soit la cause directe de mise à pied.

Cependant, ils ne peuvent accomplir du travail de journaliste ou photographe dans le cadre de la couverture d'événements prévisibles sauf en complément d'un ou plusieurs salariés habituellement assignés à cette couverture et qui sont présents et disponibles pour faire le travail. Également, ils ne peuvent effectuer des tâches pour lesquelles les fonctions ont été abolies à la signature de la convention collective (graphiste, statisticien et archives).

c) Par ailleurs, les chefs de pupitre ont juridiction sur les pages du Journal.

d) L'Employeur peut confier en sous-traitance tout travail de correcteur.

Il peut de plus confier en sous-traitance l'exécution d'une partie de travail effectué par l'unité d'accréditation, pourvu que tel travail ne soit la cause de mises à pied des salariés réguliers dans l'unité d'accréditation,

d'empêcher de combler un poste au-delà des délais prescrits à l'article 9 de la convention collective, ni de réduire le plancher d'emploi.

- 1.03 a) 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 normalement les emplois couverts par la présente convention, sous réserve de la disposition 1.02.
- b) Pour le travail spécifique de mise en page, il est reconnu entre les parties que les cadres de la rédaction pourront continuer à faire la page frontispice du Journal.
- c) Chaque fois que le masculin apparaît à la présente convention collective, il s'applique, en fait, à tous les genres.

## **ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION**

- 2.01 La présente convention collective a pour but de favoriser des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.

## **ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES**

- 3.01 **Reconnaissance du Syndicat:**
- a) L'Employeur reconnaît le "Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450" comme le représentant unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.
- b) Toute modification aux conditions de travail prévues à la présente convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné, faute de quoi elle est nulle et non valable.

- 3.02 **Fonction de la direction:**  
L'Employeur a et conserve tous les droits lui permettant d'administrer, d'organiser, d'opérer, de diriger, de décider de l'orientation idéologique, de limiter ou de cesser les opérations de l'entreprise, et d'établir les méthodes de publication, édition et d'impression, pourvu que l'exercice de tels droits soit en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- 3.03 Tout règlement de régie interne ne doit en aucun temps venir en contradiction avec les dispositions de la convention collective; dans le cas de contradiction, la convention collective a préséance sur le règlement concerné.

#### **ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 4.01 Tout salarié au moment de la signature de la présente convention et tout nouveau salarié visé par le certificat d'accréditation doivent, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la convention.
- 4.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui a été exclu du Syndicat ou dont l'admission a été refusée. Cependant, ce salarié est assujetti à la retenue syndicale.
- 4.03 a) L'Employeur s'engage à déduire sans frais de la paie de tout salarié visé par le certificat d'accréditation et régi par la présente convention une somme équivalente à la cotisation syndicale au montant que lui indique de temps à autre le Syndicat.
- b) La retenue des cotisations syndicales est remise mensuellement au secrétaire-trésorier du Syndicat au courant de la dernière semaine du mois. L'Employeur fournit également la liste et le statut des salariés cotisants et le montant versé par chacun. Les cotisations syndicales sont inscrites sur les feuillets fiscaux appropriés.

- 4.04 a) Dès l'engagement d'un nouveau salarié, l'Employeur en avise le Syndicat; il lui fournit par écrit le nom du nouveau salarié, son adresse et son numéro de téléphone, la date de son entrée en service, son statut, son salaire et les années d'expérience que l'Employeur lui reconnaît.
- b) De plus, l'Employeur fournit au Syndicat à chaque année, aux environs du premier septembre, une liste mise à jour des noms, adresse et numéro de téléphone et statut de tous les salariés.
- c) À l'engagement d'un nouveau salarié visé par le certificat d'accréditation, l'Employeur, comme condition d'engagement, lui fait signer une formule de retenue syndicale fournie par le Syndicat.
- d) Le trente-et-un (31) janvier de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat, une liste complète des salaires payés à chaque salarié l'année précédente, en indiquant le nom et le montant gagné par chacun, en autant que le Syndicat assure la confidentialité de ces informations.
- 4.05 a) Le Syndicat a le droit d'afficher sur un tableau qui lui est exclusif et fourni par l'Employeur, tout avis de convocation et autre communication d'ordre syndical. Après entente avec l'Employeur, le Syndicat peut également distribuer, sur les heures de travail, des documents d'ordre syndical et professionnel.
- b) Une permission de tenir des réunions, (au maximum douze (12) par année) ne dépassant pas deux (2) heures, sur les lieux de travail pendant les heures de travail est accordée pour une assemblée générale ou sectorielle ou d'un comité syndical, sauf s'il y a urgence dans le travail. Un avis de quarante-huit (48) heures doit être donné à l'Employeur.
- Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut fournir une salle de rencontre sur les lieux de travail, celui-ci accepte de rembourser au Syndicat les frais raisonnables de location d'une salle à l'extérieur de son établissement jusqu'à un montant maximal de deux cents dollars (200 \$).
- c) Pendant une telle réunion, les salariés suivants parmi ceux qui sont à l'horaire, doivent être au travail:

- un journaliste à l'information générale;
- un chef de pupitre;
- un journaliste à l'information sportive;
- un photographe;

4.06 a) Tout membre du Syndicat choisi devant participer à des activités syndicales requérant une ou des absences est autorisé à quitter son travail sans perte de droits ou privilèges, à la condition qu'il produise à cet effet un certificat du Syndicat sept (7) jours avant son absence. Si certaines circonstances rendent cet avis de sept (7) jours impossible, la libération doit être demandée le plus tôt possible mais jamais moins d'un (1) jour à l'avance.

b) En 2020, l'Employeur paie un maximum de trente-sept jours et demi (37,5) ouvrables aux délégués du Syndicat choisis pour participer à de telles activités.

À partir du premier (1) janvier 2021, l'Employeur paie un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année aux délégués du Syndicat choisis pour participer à de telles activités.

Les jours non utilisés seront reportés à l'année suivante, et ce, jusqu'à un maximum de neuf (9) jours.

c) Le nombre maximum de salariés ainsi autorisés à quitter le travail est limité à trois (3) salariés à la fois.

d) Lors de l'engagement d'un nouveau salarié, l'Employeur libère le président du Syndicat pendant une (1) heure pour une rencontre avec le nouveau salarié.

4.07 a)1) L'Employeur libère, pour la durée de la rencontre, les membres des comités prévus à la convention ou les officiers syndicaux, quand l'exige, durant les heures de travail, la transaction avec l'Employeur des affaires du Syndicat concernant l'application de la convention collective, le règlement des mécontentes et des griefs.

- a)2) L'Employeur libère, pour la journée, les membres du comité de négociations prévu à la convention, quand l'exige, la transaction avec l'Employeur des affaires du Syndicat concernant la négociation et la conciliation.
  - a)3) Les rencontres prévues en 4.07 a) 1) et 2) n'entraînent pas de perte de salaire, de commission ou de droits régis par la convention collective.
  - b) Les rencontres prévues à l'alinéa a) ne peuvent en aucun cas donner lieu à du temps supplémentaire si elles excèdent les heures normales de travail. Cependant, le salarié à qui l'Employeur demande d'effectuer ou de terminer un travail après de telles rencontres, en dehors de ses heures normales de travail, a droit à du temps supplémentaire selon les dispositions de la présente convention.
  - c) Si une telle rencontre coïncide avec un jour de congé cédulé du salarié concerné et qu'elle est cédulée par l'Employeur, ce jour de congé est reporté à une date ultérieure convenue après entente entre ce salarié et l'Employeur.
- 4.08
- a) L'Employeur convient d'accorder à tout salarié, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un (1) congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans, pour occuper un poste au sein d'un Syndicat. Durant son absence, son ancienneté continue de s'accumuler mais est sujette à son retour.
  - b) Lorsque le salarié ainsi libéré veut revenir au service de l'Employeur, il doit fournir à cet effet un avis écrit de quinze (15) jours.
  - c) À son retour au travail, ce salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment de sa libération. Si son poste a été aboli ou s'il a subi un déplacement suite à une abolition de poste pendant ledit congé, il est réintégré au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.

- 4.09 a) L'Employeur peut accorder un congé avec ou sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans à tout salarié qui en fait la demande par écrit, afin de suivre un stage de perfectionnement de nature à favoriser son avancement.
- L'Employeur s'engage à afficher toute offre de bourse de perfectionnement offerte aux salariés.
- b) L'Employeur, sujet aux besoins du service, s'engage à réaménager l'horaire de travail d'un salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement de nature à favoriser son avancement professionnel tout en continuant son travail régulier.
- c) L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié titulaire d'une bourse ou d'un stage de perfectionnement pour la durée de telle bourse ou stage.
- d) L'Employeur s'engage à accorder un congé avec solde d'au plus un (1) an à tout salarié régulier s'il accepte, à la demande de l'Employeur, de poursuivre ses études.
- e) L'Employeur peut rembourser en tout ou en partie, à tout salarié régulier qui en formule la demande, les frais d'inscription et de scolarité de tout cours ou formation approuvés au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- f) Si un salarié consent à suivre un cours ou formation 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 ainsi passées aux cours.
- g)1) L'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons qu'il juge valables.

- g)2) L'Employeur accorde, une fois par carrière, à tout salarié régulier à temps plein qui en fait la demande après cinq (5) ans de service un congé sans solde de ressourcement d'au moins un (1) mois et d'au plus un (1) an aux conditions suivantes:
- i) la demande doit être faite au moins un (1) mois avant le début du congé pour ceux de moins de six (6) mois; et deux (2) mois à l'avance pour ceux de six (6) mois et plus;
  - ii) Un (1) seul salarié régulier à temps plein à la fois par unité d'accréditation peut être autorisé à bénéficier d'un tel congé, à moins d'entente contraire avec l'Employeur;
  - iii) ce congé ne peut être utilisé pour travailler pour un Employeur concurrent;
  - iv) si plus d'un salarié demande le congé, la règle de l'ancienneté prévaut en accordant toutefois une priorité au salarié ayant bénéficié le moins souvent d'un tel congé;
  - v) Par la suite, à tous les cinq (5) ans, le salarié peut redemander un tel congé et l'Employeur peut l'accorder;
  - vi) Les salariés ayant déjà bénéficié d'un tel congé, avant la signature de la présente convention, pourront en demander un nouveau cinq (5) ans après avoir obtenu ce congé en conformité aux conditions ci-haut mentionnées.
- g)3) Selon les conditions et les exigences prévues à l'annexe "D" de la présente convention, un salarié peut bénéficier d'un congé sabbatique à traitement différé ou d'une semaine réduite de travail.
- h) Les congés prévus à l'article 4.09 peuvent être renouvelables.
- i) À l'exception des congés prévus au paragraphe g)2) qui précède, toute demande de congé prévu à l'article 4.09 doit être faite par écrit au moins

sept (7) jours à l'avance pour les congés de moins d'un (1) mois et au moins un (1) mois à l'avance pour les congés de plus longue durée.

- j) Pendant la durée des congés mentionnés à l'article 4.09, l'ancienneté du salarié en congé avec ou sans solde continue de s'accumuler mais est sujette à son retour. Lorsque le salarié ainsi libéré veut revenir au service de l'Employeur, il doit fournir, à cet effet, un avis écrit de quinze (15) jours. À son retour au travail, ce salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment de sa libération. Si son poste a été aboli ou s'il a subi un déplacement suite à une abolition de poste pendant ledit congé, il est réintégré au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
  - k) Le salarié s'engage à utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. À son retour, le salarié touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulées s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
  - l) Toute permission d'absence accordée en vertu du présent article doit prévoir les modalités de retour au travail.
  - m) Pendant un congé sans solde prévu à la présente convention, le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite et aux assurances collectives. Le salarié peut convenir avec l'Employeur des modalités de paiement de la prime.
- 4.10 a) L'Employeur s'engage à accorder sur demande soumise sept (7) jours à l'avance un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale, c'est-à-dire de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.
- b)1) L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié élu député provincial ou fédéral pour la durée de son premier mandat.

- b)2) L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié élu membre du conseil d'une municipalité.

Toutefois, l'Employeur ne peut être tenu d'accorder au salarié un congé sans solde pour une période excédant, selon la plus longue période, huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats.

- c) L'Employeur, sujet aux besoins du service, s'engage à réaménager l'horaire de travail d'un salarié élu à la suite d'une élection scolaire ou municipale lorsque son horaire de travail vient en conflit avec une réunion de l'organisme en question et à laquelle il doit siéger en qualité d'élu.

- 4.11 a) Pour les congés mentionnés aux articles 4.09 et 4.10 alinéa b), l'Employeur peut refuser que plus de deux (2) salariés à la fois bénéficient d'un de ces congés si l'absence nuit aux besoins du service.

- b) Pour tous les congés sans solde mentionnés aux articles 4.09 et 4.10 b), la rémunération des vacances du salarié lui est versée au prorata du temps travaillé de l'année de référence.

- 4.12 a) Lorsqu'un salarié est appelé à agir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et sa rémunération normale, y compris les primes et les commissions auxquelles il a droit et ce, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

- b) Lorsqu'un salarié est convoqué comme juré mais qu'il n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, il doit se rapporter au travail le plus tôt possible, et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

- c) Tout salarié appelé à témoigner par subpoena dans une cause découlant de l'exercice normal de ses fonctions pour l'Employeur, recevra la différence entre ses frais de taxation de témoin et sa rémunération normale, y compris les primes et les commissions auxquelles il a droit. Dans le cas où un salarié est appelé à travailler sur un horaire de soir et qu'il doit être présent à la cour pour un minimum de quatre (4) heures,

L'Employeur le libère de sa journée de travail sans perte de rémunération. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas si le salarié est appelé à titre de témoin expert ou pour une cause découlant de l'application de la convention collective, du Code du Travail ou des différents tribunaux en matière de la Santé et de la sécurité du travail, à moins que ce ne soit à la demande de l'Employeur. Elles ne s'appliquent pas non plus dans le cas de cause civile ou criminelle si le salarié est l'une des parties impliquées pour une cause ne découlant pas de l'exercice normal de ses fonctions pour l'Employeur.

Pour une cause découlant du Code du travail ou des différents tribunaux en matière de la santé et de la sécurité du travail, l'Employeur libère, sans perte de salaire, pour la durée de l'audition, un officier syndical et le plaignant ou un des plaignants (ou témoin).

4.13 Lors de l'embauche, l'Employeur informe le Syndicat des années d'expérience antérieures d'un salarié et son niveau de rémunération.

Avant l'expiration de la période de probation ou de la période d'essai dans le cas d'une promotion, l'Employeur informe de nouveau le Syndicat des années d'expérience du salarié.

4.14 L'Employeur s'engage à ne pas faire subir aux salariés, actuels, nouveaux ou éventuels des tests psychométriques.

4.15 L'Employeur ne peut demander ni ordonner à un salarié d'effectuer du travail destiné en tout ou en partie à une entreprise dont les salariés sont en grève ou en lock-out

4.16 a) L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

b) L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire, le tout sous réserve du système de paie.

- c) Un salarié peut, deux (2) fois par année, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en tout temps, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- d) L'Employeur fait parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites en vertu du paragraphe b). Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, et le montant prélevé en vertu du paragraphe b) pour chacun des salariés.
- e) L'Employeur fournit au Fonds, lors de la première remise d'un salarié, un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de ce salarié.

## ARTICLE 5 DÉFINITIONS

5.01 Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes signifient:

- a) Employeur: Le Journal de Québec, une division de Média QMI Inc.
- b) Syndicat: Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450.
- c) Probation: La période de probation se définit comme suit :
  - c)1) Pour un salarié temporaire sur la liste de rappel - titularisé à un poste de salarié régulier à temps partiel, la probation est de quatre (4) mois,
  - c)2) Pour un salarié temporaire titularisé à un poste de salarié régulier temps partiel, la période de probation est de huit (8) mois.
  - c)3) Pour un salarié temporaire sur la liste de rappel - titularisé à un poste de salarié régulier à temps plein, la probation est de deux (2) mois,
  - c)4) Pour un salarié temporaire titularisé à un poste de salarié régulier temps plein, la période de probation est de quatre (4) mois.

- c)5) La période de probation peut être prolongée ou abrégée par entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. L'Employeur remet une copie de l'entente au salarié concerné.
- d) Salarié: Toute personne visée par le certificat d'accréditation et régie par la convention collective.
- e) Salarié en probation: Tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation.
- f) Salarié régulier: Tout salarié détenteur d'un poste et ayant complété avec succès sa période de probation.
- g)1) Salarié régulier à temps plein: Tout salarié qui effectue de façon régulière une semaine normale de travail, tel que défini à l'article 11 de la présente convention collective.
- g)2) Salarié régulier à temps partiel: Tout salarié qui travaille moins de vingt-trois (23) heures par semaine de façon régulière et qui a complété avec succès une période de probation.
- h) Salarié temporaire: tout salarié appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autorisé par l'Employeur sera considéré comme temporaire quelle que soit la période pour laquelle ce remplacement aura lieu et nonobstant la période de probation mentionnée à la présente convention collective.
- i) Les conditions de travail des salariés à temps partiel et temporaires sont prévues à l'article 21 de la présente convention collective.
- j) Stagiaire: Étudiant qui est requis par son institution de faire un stage dans sa discipline. Les modalités de son stage dont la durée dudit stage, sa rémunération et ses conditions de stage sont déterminées après entente entre les parties. Les salariés ne sont pas tenus d'être accompagnés par un stagiaire. Les textes des stagiaires pourront être publiés, à l'exception des informations d'actualité ("spot news").

- k) Conjoint: les personnes
- k1) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- k2) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- k3) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- l) Sections:
- |     |                      |
|-----|----------------------|
| 1 - | information générale |
| 2 - | information sportive |
| 3 - | photographie         |
| 4 - | statistiques         |
| 5 - | archives             |
| 6 - | graphisme            |
| 7 - | pupitre              |
| 8 - | Correction           |
- m) Promotion: désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- n) Transfert (mutation): désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- o) Rétrogradation: désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- p) Multitâche: signifie la capacité pour un journaliste ou un photographe de rapporter une nouvelle par écrit, par la parole, par images, par graphisme et de façon interactive.
- q) Multiplateforme: signifie toute diffusion de contenu sur papier, sur le web, à la télévision, dans un magazine, à la radio, par SMS, support mobile ou toute autre technologie.

- r) Salaire régulier : signifie le taux de salaire de base, incluant toute prime ou commission, à l'exclusion des jours de maladie payés par l'Employeur lors desquels les primes seront exclues du salaire régulier.

**ARTICLE 6 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

- 6.01 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination, ni de harcèlement à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de son sexe, de sa race, de ses liens familiaux, de sa couleur, de sa langue, de son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, de ses convictions politiques, syndicales ou religieuses, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.
- 6.02 a) Aucun salarié à l'emploi de l'Employeur comme salarié régulier à temps plein au 30 juin 1992 et encore en poste à la date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied ni ne subir de baisse de salaire par suite et à l'occasion de changements techniques ou technologiques et ce, pour la durée de la présente convention collective.
- b) Pour les fins de la présente convention, un changement technique ou technologique s'entend de tout changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée, susceptible de modifier la nature des fonctions.
- 6.03 Lors d'un changement technique ou technologique, l'Employeur identifie le ou les postes dont les titulaires sont déclarés en surplus. L'un ou l'autre des mécanismes prévus ci-après peut être utilisé pour tenter d'éliminer le surplus de personnel, aux conditions qui y sont prévues:
- a) Selon l'ordre inverse de l'ancienneté dans la section concernée, les salariés en surplus sont relocalisés dans l'unité de négociation à tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition qu'ils répondent aux exigences normales du poste; à défaut, le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue à la disposition 6.02 peut déplacer un salarié n'en bénéficiant pas

s'il est apte à exécuter son travail; le salarié ainsi déplacé peut utiliser la procédure prévue à la disposition 6.04 pour se relocaliser.

- b) Selon le même ordre et aux mêmes conditions, l'Employeur peut aussi relocaliser un salarié régulier à temps plein en surplus dans une autre unité de négociation pour y occuper un poste vacant ou nouvellement créé ou pour y déplacer un salarié régulier à temps plein ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi prévue en 6.02 et ayant moins d'ancienneté que lui chez l'Employeur; dans ce cas, il bénéficie des conditions de travail attachées à ce poste, sous réserve que son salaire, le cas échéant, est gelé jusqu'à ce que le salaire prévu pour le poste en question le rejoigne.
  - c) Afin d'éliminer un surplus, l'Employeur peut aussi offrir une préretraite à un certain nombre de salariés; les conditions de cette préretraite sont discutées entre l'Employeur et le salarié et elles doivent être volontaires de part et d'autre.
  - d) Afin d'éliminer un surplus, l'Employeur peut aussi offrir à certains employés, une allocation de séparation en échange de la démission volontaire du salarié; cette allocation est discutée entre l'Employeur et le salarié mais ne peut être inférieure à trente-neuf (39) semaines de salaire.
  - e) Dans les cas prévus, aux alinéas a) et b), un salarié plus ancien peut se prévaloir de son ancienneté pour obtenir une mutation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation à la place d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.
- 6.04
- a) Lorsque survient une diminution dans le volume de travail et que cette diminution occasionne un surplus de personnel dans une section donnée, les salariés sont déclarés en surplus selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la section.
  - b) Les salariés ainsi affectés, de même que les salariés affectés par les procédures prévues à l'alinéa a) de la disposition 6.03, peuvent occuper tout poste vacant ou nouvellement créé dans l'unité de négociation ou déplacer tout salarié possédant moins d'ancienneté générale qu'eux, à la condition qu'ils répondent aux exigences normales du poste; les salariés

ainsi déplacés peuvent à leur tour déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté générale qu'eux.

- c) Les salariés qui obtiennent alors un nouveau poste sont rémunérés selon les conditions dudit poste.

6.05 Les salariés réguliers à temps plein ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi prévue à la disposition 6.02 qui doivent être mis à pied au terme du processus de relocalisation prévu à la disposition 6.03, et les salariés réguliers à temps plein devant être mis à pied lors d'une diminution du volume de travail, au terme du processus prévu à la disposition 6.04, bénéficient des dispositions suivantes:

- a) Ils ont droit à un préavis de mise à pied de quatre (4) semaines.
- b) Lors de leur mise à pied temporaire, ils ont droit de recevoir une allocation supplémentaire aux prestations qu'ils reçoivent de l'assurance-emploi; celle-ci est égale à la différence entre le taux hebdomadaire de prestations qu'ils reçoivent de l'assurance-emploi (incluant toute autre rémunération) et quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de leur salaire brut régulier.
- c) Ils ont droit à huit (8) semaines d'allocation supplémentaire par année complète de service effectif et une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année et ce, avec un maximum de cinquante-deux (52) semaines.
- d) L'allocation est payée à la condition que les salariés aient fait, au préalable, une demande de prestations d'assurance-emploi, qu'ils aient été déclarés admissibles à de telles prestations par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada, qu'ils reçoivent de telles prestations et qu'ils remettent à l'Employeur une preuve à cet effet.
- e) Cependant, l'allocation cesse d'être payée à un salarié dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:
  - e)1) Le salarié cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi;

- e)2) Le salarié est rappelé au travail par l'Employeur;
- e)3) Le salarié a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus;
- e)4) Le salarié a reçu pendant cinquante-deux (52) semaines l'allocation supplémentaire.

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

- f) Il est convenu que les salariés n'ont aucun droit acquis aux allocations supplémentaires si ce n'est de les recevoir pendant une période de mise à pied.
- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus au terme du régime.
- h) L'Employeur se réserve le droit d'offrir à un salarié de rompre le lien contractuel les unissant et de racheter le contrat de ce dernier. De la même manière, un salarié peut demander à l'Employeur de rompre le lien contractuel l'unissant à ce dernier. L'Employeur ou le salarié n'est pas tenu d'accepter une telle offre faite par l'une ou l'autre des parties. Cependant, le salarié n'est réputé avoir démissionné qu'au moment où il accepte l'offre de rachat ou l'Employeur accepte de rompre ledit lien contractuel.

En considération de la rupture des rapports contractuels entre les parties, l'Employeur consent à verser une allocation de séparation calculée selon les paragraphes qui précèdent, en tenant compte de l'état de service du salarié. Toutefois, cette allocation de séparation doit équivaloir à un minimum d'un (1) an de salaire. Cette allocation de séparation peut être versée aux 2 semaines pour toute la durée ou en un seul versement.

- 6.06 Dans tous les cas de mise à pied, les salariés temporaires et les salariés à temps partiel, sont mis à pied les premiers indépendamment de toute considération.
- 6.07 Les rappels au travail pour un emploi régulier se font dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 6.08 Au cas d'arbitrage lors de l'application des droits résultants de l'ancienneté dans les cas de mise à pied et de rappel, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

**ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.01 Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige
- a) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective;
  - b) à une ou plusieurs conditions de travail non prévues à la présente convention collective.
- 7.02 Un grief peut se présenter sous trois (3) formes différentes:
- a) grief individuel: grief n'impliquant qu'un salarié et déposé par le Syndicat ou le salarié concerné;
  - b) grief collectif: grief impliquant plus d'un salarié et déposé par le Syndicat ou par un des salariés concernés;
  - c) grief syndical: grief déposé par le Syndicat, sans le ou les salariés concernés.

- 7.03 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 7.04 a) Sous peine de nullité, tout grief est soumis par écrit à la direction, dans un délai de trente (30) jours suivant l'événement qui lui a donné naissance ou suivant la connaissance acquise de l'événement.
- b) Si la direction ne fait pas droit au grief, le Syndicat ou l'Employeur peut, dans les dix (10) jours de la soumission du grief, convoquer par écrit un comité des relations de travail composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.
- c) La décision de l'Employeur doit être rendue par écrit et communiquée au Syndicat avec copie au salarié selon le cas, dans les dix (10) jours de la rencontre, s'il y a lieu.
- d) Si le comité des relations de travail n'est pas convoqué, si la décision n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions du présent article.

#### **ARBITRAGE**

- 7.05 Sous peine de nullité, tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus, peut être soumis à l'arbitrage, par une des parties, dans un délai de soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la disposition 7.04 c). Un grief est soumis à l'arbitrage par la signification de l'avis écrit à l'arbitre accompagné d'une copie à l'autre partie.
- 7.06 Pendant la durée de la présente convention:

André G. Lavoie  
Nathalie Faucher  
Denis Provençal  
Maureen Flynn  
Diane Fortler  
Richard Bertrand

agiront, à tour de rôle, comme arbitres.

Au cas où ceux-ci ne peuvent agir dans un délai raisonnable, l'arbitre est choisi parmi la liste annotée des arbitres du ministère du Travail. A défaut d'entente, les parties demandent au ministère du Travail de désigner l'arbitre.

- 7.07 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant l'ensemble des dispositions de la convention. Il n'a aucune autorité ni juridiction en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 7.08 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux parties si possible dans les trente (30) jours qui suivent l'audition des parties.
- 7.09 Les arbitrages relatifs à des congédiements, à des suspensions ou à des mises à pied ont priorité sur les autres et doivent être entendus le plus rapidement possible.
- 7.10 Toute sentence arbitrale est écrite et motivée. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.11 a) Lors d'audition de grief devant l'arbitre, l'Employeur libère, sans perte de salaire, pour la durée de l'audition, un officier syndical et le plaignant ou un des plaignants lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou syndical.
- b) Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.12 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou de procédure.
- 7.13 Sous peine de nullité, une sanction disciplinaire doit être imposée au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de l'acte ou de l'omission qui la justifie.
- 7.14 a) La suspension ou le congédiement d'un salarié ainsi que toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief arbitral, dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Dans de tels cas, l'arbitre a

le pouvoir de maintenir la sanction imposée si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler; l'arbitre peut aussi rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

- b) Advenant que suite à l'imposition d'une suspension, un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté dépose un grief à l'Employeur, celui-ci convient de lui verser cinquante pour cent (50%) de sa rémunération normale (salaire et, s'il y a lieu, prime prévue à l'annexe "A") qui, s'il y a lieu, sera remboursée par le salarié sur une période de même durée dès après la communication de la décision arbitrale.
- 7.15 Une mesure disciplinaire envers un salarié ne peut, après neuf (9) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire s'il ne s'agit pas d'offense similaire, auquel cas le délai est de douze (12) mois.
- 7.16 Seuls les salariés réguliers ont droit à la procédure de grief et d'arbitrage quant à leur congédiement, à leur suspension ou à leur mise à pied.
- 7.17 a) Sauf dans le cas de sanctions qui ne peuvent souffrir aucun délai, l'occasion d'être entendu doit être donnée au salarié en présence d'un représentant du comité des relations de travail et de règlement des griefs, avant qu'une sanction disciplinaire soit imposée.
- b) L'avis de sanction disciplinaire doit être donné par écrit au salarié avec copie au Syndicat et énoncer la ou les raisons qui justifient la sanction.
- Si l'avis de sanction disciplinaire ne peut être donné à l'intérieur du délai prévu à 7.13 parce que le salarié est absent, l'avis lui est alors donné le jour de son retour au travail et il est réputé avoir été donné dans le délai prévu.
- c) Tout salarié peut exiger d'être accompagné d'un représentant du C.R.T. lorsqu'il est convoqué, pour raison d'ordre disciplinaire, par un représentant de l'Employeur.

**ARTICLE 8 ANCIENNETÉ**

- 8.01 a)1) L'ancienneté ne s'établit que pour les salariés réguliers et elle se calcule à compter de sa date d'entrée chez l'Employeur sous réserve de ce qui suit.
- a)2) Le salarié régulier qui était salarié temporaire se voit reconnaître de l'ancienneté depuis son premier jour d'emploi. Le calcul se fait selon le paragraphe suivant :
- b) L'ancienneté se calcule selon ce qui suit:
1. Pour les salariés réguliers à temps plein:  
1 an d'ancienneté = 1 an d'emploi;  
1 mois d'ancienneté = 1 mois d'emploi;  
1 jour d'ancienneté = 1 jour de calendrier.
  2. Pour les salariés réguliers à temps partiel  
l'ancienneté se calcule en fonction de ses heures payées à tarif régulier.  
  
Un (1) an d'ancienneté:  
le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un salarié régulier à temps plein multiplié par 52.  
  
Un (1) mois d'ancienneté:  
le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un salarié régulier à temps plein multiplié par 52 et divisé par 12.  
  
Un (1) jour d'ancienneté:  
le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un salarié régulier à temps plein divisé par le nombre de jours de la semaine de travail.
- c) L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période de probation. Elle est alors rétroactive au premier jour d'emploi sous réserve de 8.01 a) et 8.01 b).

- d)1) Si un salarié obtient un poste dans une autre accréditation, son ancienneté dans cette unité d'accréditation débute à son 1er jour de travail dans cette dite unité. Toutefois, son ancienneté accumulée dans son ancienne unité sert à déterminer le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit dans sa nouvelle unité.
- d) 2) Ce salarié, s'il est mis à pied, dans les douze (12) mois de son arrivée dans sa nouvelle unité, conserve le privilège de retourner dans son ancienne unité et d'y déplacer un salarié avec moins d'ancienneté qu'il n'en avait lors de son départ de cette dite unité additionné de l'ancienneté accumulée dans la nouvelle unité d'accréditation à la condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche. Le salarié n'est pas tenu de subir une nouvelle période de probation, il est cependant tenu de subir la période d'essai prévue à l'article 9 de la présente convention.
- e) Tout salarié nommé dans une fonction et qui n'est pas régi par la convention, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas quatre (4) mois. Si le salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les quatre (4) mois de sa nomination.

8.02 Le salarié régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et que son congédiement, s'il est contesté, est maintenu à l'arbitrage;
- c) lorsque la mise à pied d'un salarié régulier excède une période de douze (12) mois;
- d) lorsque le salarié régulier mis à pied a été rappelé au travail et ne s'est pas présenté au travail sans justification valable dans les quinze (15) jours de l'avis de rappel, sauf raison majeure empêchant ce salarié de communiquer avec l'Employeur, auquel cas le poste est alors rempli par

le salarié régulier qui le suit sur la liste d'ancienneté. Le salarié régulier ainsi rappelé qui n'a pu se présenter au travail avec justification valable ou qui n'a pu communiquer avec l'Employeur, pour raison majeure, conserve son droit de rappel pour le prochain poste libre;

- e) Toutefois, un salarié régulier qui n'a pu se présenter au travail pour raison de maladie peut le faire dès qu'il est rétabli.
- 8.03
- a) L'Employeur met à jour et affiche à chaque année, au mois de mars, la liste d'ancienneté des salariés, ainsi que les vacances auxquelles ils ont droit. L'Employeur remet copie de cette liste au Syndicat.
  - b) Les parties conviennent que l'Annexe "C" de la présente convention collective constitue à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté et d'expérience reconnue des salariés.

#### **ARTICLE 9 MUTATION VOLONTAIRE**

- 9.01
- a) Dans tous les cas où un poste est créé ou devient vacant, l'Employeur doit procéder le plus rapidement possible et dans un délai maximum de trente (30) jours à l'affichage du poste conformément à la procédure décrite ci-dessous, à moins que l'Employeur n'avise par écrit le Syndicat que le poste est aboli.
    - 1) L'Employeur s'engage à informer par voie d'affichage les salariés d'une autre unité d'accréditation au Journal de Québec d'un poste vacant ou de la création d'un poste.
    - 2) Le salarié qui s'absente plus de cinq (5) jours doit signifier par écrit, au service des ressources humaines, son intérêt pour les postes qui pourraient être affichés pendant son absence.
  - b) Le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur d'abolir un poste dans le cas où telle abolition a pour but d'éviter l'application du présent article.

- c) S'il s'agit d'un poste nouvellement créé ou modifié, l'Employeur s'engage à en discuter avec le comité des relations de travail avant de l'afficher.
- d) La formule d'affichage doit comprendre les éléments suivants:
1. le numéro de l'affichage s'il y a lieu;
  2. le titre de la fonction;
  3. le sommaire de la fonction;
  4. les exigences normales;
  5. la section;
  6. l'horaire de travail;
  7. le salaire;
  8. le nom du supérieur immédiat.
- 9.02 Dans tous les cas de postes vacants, l'Employeur convient d'afficher pendant sept (7) jours le poste. Un autre salarié, autorisé à cet effet, peut postuler pour un salarié absent.
- 9.03 Tout salarié intéressé par le poste fait application dans le délai prescrit à l'article précédent.
- À titre indicatif, une copie de cet affichage sera envoyée à l'adresse de courriel professionnelle des salariés et du Syndicat.
- 9.04 L'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'affichage le nom des employés du Journal qui ont posé leur candidature en distinguant les salariés réguliers des autres candidats.
- 9.05 a) Lorsque des examens sont requis, l'Employeur l'indique sur l'avis d'affichage en précisant la nature des examens.
- Dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, ce poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui remplissent les exigences normales de l'emploi.

- b) Si l'Employeur juge qu'aucun salarié régulier candidat de l'unité de négociation ne remplit les exigences normales du poste, il en informe le Syndicat, par écrit, en motivant sa décision.
  - c) Si aucun salarié régulier à temps plein de l'unité de négociation ne pose sa candidature ou si aucun des salariés réguliers à temps plein de l'unité qui ont posé leur candidature ne remplit les exigences normales, l'Employeur embauche le salarié régulier à temps partiel, un salarié temporaire ou la personne de son choix.
  - d) Un salarié régulier de l'unité d'accréditation dont la candidature n'a pas été retenue a le droit de contester la décision de l'Employeur en utilisant la procédure décrite à l'article 7.
  - e) Il est entendu que le candidat accepté reçoit le taux applicable à son nouveau poste, fût-il inférieur à son ancien taux. Cependant, le comité des relations de travail peut être appelé à étudier le classement de ce salarié.
- 9.06 Lorsqu'aucun salarié régulier de l'unité de négociation n'est choisi suite à l'affichage du poste, l'Employeur tiendra compte de la possibilité d'octroyer le poste à un salarié temporaire de l'unité qui aurait posé sa candidature.
- 9.07 La période d'essai à un nouveau poste est de deux (2) mois et peut être prolongée ou abrégée par entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. L'Employeur remet une copie de l'entente au salarié concerné.
- 9.08 Si le salarié qui est à l'essai à un nouveau poste désire reprendre son ancien emploi ou s'il se révèle incapable de remplir ses nouvelles fonctions, il reprendra son ancien poste au salaire prévu à l'échelle de salaire (annexe "A") et on ne pourra lui faire de grief pour avoir échoué dans ses fonctions.
- 9.09 Aucun salarié n'est tenu de poser sa candidature à un poste vacant.

- 9.10 L'Employeur convient de ne pas affecter en permanence un salarié à un poste au-delà de quarante (40) kilomètres du Journal sans l'accord de ce salarié.

## **ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATION**

- 10.01 Les salaires et les primes qui sont versés aux salariés sont ceux contenus à l'annexe "A" de cette convention.

- 10.02 a) Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par le nombre d'heures normales dans une semaine, tel que défini à l'article II.
- b) Le salaire est versé toutes les deux (2) semaines, le jeudi avant midi.
- c) Le salaire est versé directement, sans frais, à l'institution financière au choix du salarié. Le talon de paie est envoyé par voie électronique et doit indiquer le montant hebdomadaire et cumulatif des gains et déduction.
- d) Advenant une erreur sur la paie de cent dollars (100,00 \$) et plus imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les sept (7) jours ouvrables du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, la récupération de telle somme se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou, à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants :

L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur laquelle il ne peut récupérer :

- i. quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une personne salariée célibataire;
- ii. cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la

troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée ayant des personnes à charge.

L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de huit pour cent (8 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

L'Employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

10.03 Tout salarié qui accomplit une tâche supérieure à sa classification régulière recevra le salaire et s'il y a lieu, la prime attachée à cette tâche supérieure, pour la durée de ce travail. Cependant, le salarié requis à la demande de l'Employeur de faire un travail inférieur à sa classification régulière ne subit pas de baisse de salaire. Une telle suppléance ne peut être pour plus de trente (30) jours à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

10.04 a) 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 ou confirmé après sa période de probation, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même salarié reste au service de l'Employeur.

b) Tout salarié qui n'est pas en période d'essai et qui désire quitter un poste de chef de pupitre, après avoir occupé ce poste pendant au moins un an,

peut postuler un poste vacant ou nouvellement créé en utilisant le processus prévu à l'article 9.

S'il obtient le poste, ce salarié reçoit alors le salaire correspondant au salaire qu'il avait avant d'occuper le poste de chef de pupitre, majoré dans l'échelle du nombre d'années d'expérience acquise pendant le temps pour lequel il a agi à titre de chef de pupitre.

- 10.05 L'avancement d'un échelon à un autre de l'échelle ci-haut prévue se fait à la date d'anniversaire d'entrée au service de l'Employeur; dans le cas d'une augmentation accordée avant la date anniversaire d'entrée en service, ou dans le cas de promotion ou nomination, la date de cette nouvelle augmentation, de cette promotion ou de cette nomination devient la nouvelle date anniversaire du salarié pour les fins de calcul de sa rémunération, le cas échéant.

## **ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 11.01 a) La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) travaillées.

La semaine de travail est du dimanche au samedi inclusivement.

La semaine de travail est de cinq (5) jours de travail consécutifs de sept heures et demie (7,5).

Cependant, il est loisible à l'Employeur, selon les besoins des opérations, de créer des horaires atypiques comprenant des journées de sept heures et demie (7.5) ou plus et de moins de cinq (5) jours par semaine. De tels horaires doivent au préalable faire l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat, à défaut de quoi la semaine de cinq (5) jours s'applique.

- b)1) L'Employeur s'engage à construire les horaires des salariés de telle sorte que chaque salarié puisse bénéficier au moins d'une fin de semaine (vendredi et samedi ou samedi et dimanche) à chaque trois (3) semaines. L'Employeur s'engage cependant, dans la mesure du possible, à accorder

- une (1) fin de semaine à chaque deux (2) semaines si les besoins de la production le permettent.
- b)2) L'Employeur s'engage à respecter l'ancienneté dans la conception des horaires. En cas de conflit dans les horaires, l'ancienneté primera.
  - c) La semaine régulière de travail est répartie sur les sept (7) jours de la semaine.
  - d)1) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur 3, 4 ou 5 jours consécutifs.
  - d)2) Pour la semaine de travail de trois (3) jours, l'horaire de travail comporte des journées entre dix (10) et treize (13) heures de travail.
  - d)3) Pour les employés à temps partiel, l'Employeur peut établir des horaires de travail de trois (3) jours ou quatre (4) jours, en autant que le minimum prévu dans une journée normale de travail soit respecté. La journée de travail de l'employé à temps partiel peut comporter jusqu'à treize (13) heures de travail.
- 11.02 a) Les salariés ont droit à une demi-heure (1/2) pour prendre leur repas, sans perte de salaire.
- b) Le salarié a droit à deux (2) périodes de pause de 15 minutes accordées sans perte de salaire.
- 11.03 a) Nonobstant les dispositions du paragraphe .01 de l'article 11 de la présente convention collective, 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 ratification.
- b) Si le Syndicat ne ratifie pas cette entente, il peut porter le litige devant un arbitre, mais ce régime différent d'heures de travail entre en vigueur immédiatement.

- 11.04 a) Les horaires de travail peuvent être modifiés après consultation entre l'Employeur et le Syndicat après quoi les nouveaux horaires sont affichés au moins sept (7) jours avant leur application.
- b) Nonobstant, ce qui précède, l'Employeur peut modifier les horaires de travail d'un salarié à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours et ce, sans affichage sur entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.
- 11.05 a) Cas spéciaux
- À la demande de l'employeur, un salarié peut être inscrit sur un régime d'heures de travail comportant plus ou moins sept heures et demie (7,5) par jour réparties sur cinq (5) jours par semaine avec une pleine disponibilité, ou à un régime similaire pour une durée minimum d'une (1) semaine et il reçoit alors la compensation suivante :
- a)1) À compter de la signature de la convention collective, une prime de trois cent soixante-dix-sept dollars et vingt-neuf cents (377,29\$) pour les cinq (5) premiers jours et de cent six dollars et quarante-six cents (106,46\$) pour chacune des sixième (6e) et septième (7e) journées dans la même semaine administrative. Les primes du présent alinéa sont indexées par la suite annuellement du même pourcentage que les salaires;
- a)2) Un jour de vacances à taux simple à chaque semaine de travail à ce titre, avec un maximum de quatre (4) jours de vacances pour chaque assignation spéciale; ces vacances sont prises en temps ou payées en argent, au choix du salarié;
- a)3) Lorsqu'un événement se prolonge au-delà de la (des) semaine(s) prévue(s) à l'alinéa a), l'Employeur cherchera à confier le suivi professionnel de cet événement au même journaliste;

- a)4) Si l'affectation commence avant ou prend fin après la semaine habituelle de travail du salarié, ce dernier complète le nombre de jours de sa semaine habituelle de travail (avant ou après l'affectation), mais jamais plus de cinq (5) jours au total, devant être travaillés de façon consécutive;
- a)5) Un salarié temporaire pourra remplacer le salarié inscrit sur ce régime selon les options suivantes :
- i. soit pendant les jours de l'affectation;
  - ii. soit pendant l'horaire habituel du salarié;
  - iii. soit pendant les deux jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5 h) pendant une semaine.
- Le salarié temporaire qui remplace un salarié régulier qui serait visé par 11.05 a) reçoit la prime en lieu et place de ce salarié.
- b) Un salarié appelé à remplacer temporairement un cadre reçoit une prime de cinquante dollars (50\$) par jour de remplacement effectué. Il est loisible au salarié d'accepter ou de refuser l'offre de l'employeur.

## **ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 12.01 Tout travail exécuté en plus et en dehors des heures normales de travail est rémunéré à taux régulier jusqu'à quarante (40) heures et ce, incluant tout travail effectué lors d'un congé hebdomadaire. Les heures effectuées au-delà de quarante (40) heures sont rémunérées au taux de temps et demi.
- 12.02 a)1) Nonobstant la disposition 12.01, tout travail exécuté un jour de congé férié est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi plus l'allocation prévue à laquelle le salarié a droit pour ce congé. Cependant, le salarié, s'il le désire, peut réclamer le paiement

de la fête ou prendre un autre jour de congé, pris à un moment déterminé après entente avec l'Employeur.

- a)2) Nonobstant le paragraphe a)1) qui précède, un salarié requis de travailler lors de ses jours de congé prévus pour la Fête de l'Action de Grâce et/ou la Fête des Patriotes est rémunéré à taux régulier. Ses jours de congé sont repris à un moment déterminé après entente avec l'Employeur.
  - b) L'allocation de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de ce congé.
- 12.03
- a) Le temps supplémentaire est réparti aussi également que possible entre tous les salariés de chaque section. Une liste du temps supplémentaire effectué et/ou refusé est mise à jour et affichée à toutes les deux (2) semaines indiquant le cumulatif pour chaque salarié par section depuis le premier janvier de chaque année.
  - b) Le travail supplémentaire doit être exécuté lorsque requis par l'Employeur. Toutefois, un salarié peut refuser de faire du temps supplémentaire si un autre salarié apte à accomplir le travail est disposé à le faire à sa place.
  - c) À l'exception du paragraphe g) de la disposition 22.29., lorsque l'Employeur doit remplacer un salarié absent, il offre prioritairement le temps de remplacement au salarié régulier à temps partiel ou salarié temporaire conformément aux dispositions de l'article 21, avant que ledit remplacement soit exécuté en temps supplémentaire.
- 12.04
- Tout salarié rappelé de chez lui après la fin de sa journée normale de travail ou requis de travailler une journée où il ne doit pas normalement travailler reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire applicable. Pour les journalistes, photographes et chefs de pupitre, le temps de transport est inclus dans les quatre (4) heures.
- 12.05
- a) Le temps supplémentaire est payé en temps ou en argent au choix du salarié. Le salarié qui choisit de se faire rembourser en temps peut

accumuler de tels congés. Cependant, ce dernier recevra, sur demande, le remboursement entier ou partiel du temps supplémentaire accumulé.

- b) À moins d'entente contraire, aucun salarié ne pourra prendre plus de douze (12) jours ouvrables en congé du premier (1er) janvier au trente-et-un (31) décembre.
- c) Le moment où ces congés sont pris est déterminé après entente entre l'intéressé et l'Employeur. Ces congés peuvent être ajoutés aux vacances après entente avec l'Employeur.

12.06 Aucun salarié ne peut effectuer du travail à temps supplémentaire sans avoir obtenu au préalable la permission d'un membre de la direction de la rédaction ou, à défaut, d'un chef de pupitre.

### **ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

13.01 Pour tous les salariés régis par la présente convention, les jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés:

- Jour de l'An;
- Pâques;
- La veille de la Fête des Patriotes;
- La veille de la Fête Nationale;
- La veille de la Fête du Canada;
- La veille de la Fête du Travail;
- La veille de l'Action de Grâce;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- La veille du Jour de l'An.

13.02 a) Advenant qu'un jour férié tombe durant un congé hebdomadaire d'un salarié, le salarié concerné pourra bénéficier d'une (1) journée payée ou d'une (1) journée de congé prise à un moment déterminé après entente avec l'Employeur.

- b) Si l'Employeur décide de publier un jour de congé chômé et payé, il doit en informer le Syndicat quinze (15) jours à l'avance à moins de circonstances exceptionnelles et l'article 12 s'applique.
- 13.03 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, le salarié doit avoir été au travail le jour qui précède ou le jour qui suit la fête à moins qu'il ne bénéficie d'un congé autorisé par la convention.
- 13.04 Lorsqu'un jour férié survient pendant une absence maladie, l'Employeur s'engage à verser à tout employé en absence maladie la différence de salaire entre la prestation versée par l'assureur et le salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de l'absence.

**ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES**

- 14.01 Les salariés ont droit à une période de congé annuel, telle que ci-après déterminée:
- a) Les salariés qui ne sont pas au service de l'Employeur depuis un (1) an au premier mai de l'année ont droit à une journée et demie (1 1/2) de vacances pour chaque mois entier passé au service de l'Employeur, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines;
  - b) Après un (1) an de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de quatre (4) semaines;
  - c) Après six (6) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de cinq (5) semaines;
  - d) Après douze (12) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de six (6) semaines;

Il est entendu que lorsqu'un employé occasionnel ou temporaire devient régulier, ce dernier se voit reconnaître ses années de service à compter de son premier jour d'emploi pour les fins de calcul des vacances.

- 14.02 Pour les fins du présent article, une année se situe entre le premier (1er) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année suivante.
- 14.03 a) Le salarié peut prendre ses vacances annuelles aux dates que lui permet son ancienneté. L'Employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent être simultanément en vacances dans les groupes suivants:
- . journalistes général
  - . chefs de pupitre
  - . journalistes sports
  - . préposés aux archives
  - . statisticiens
  - . photographes
  - . graphistes
  - . correcteurs
- b) Les semaines de vacances peuvent se prendre de façon consécutive, sans excéder quatre (4) semaines, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.
- c) L'ancienneté prime dans les conflits de choix de dates des salariés.
- d) Le calendrier des vacances annuelles est affiché le 1er avril de chaque année.
- e) Entre le 1er et le 10 avril suivant, chaque salarié a droit à un premier choix maximum de quatre (4) semaines.
- f) La deuxième ronde de choix de vacances s'effectue entre le 17 et le 24 avril suivant. Le salarié qui a droit à une (1) ou des semaines additionnelles de vacances choisira celles-ci après que tous les salariés de son groupe (défini en a)) auront effectué le premier choix en fonction de e).
- g) Un salarié n'ayant effectué aucun choix de 1ère ou 2e ronde n'a plus aucune priorité de choix et sa prise de vacances devra faire l'objet d'une entente avec l'Employeur.

- h) Les choix de vacances de 1re ou 2e ronde ne peuvent être modifiés, à moins d'entente avec l'Employeur.
  - i) Pour les fins d'ancienneté servant au choix de vacances, l'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel est mise à jour au quinze (15) mars précédant le choix annuel de première ronde.
  - j) La liste officielle des vacances est affichée à compter du 1er mai. Une copie du calendrier de vacances est affichée dans chacune des sections.
- 14.04 Si l'un des jours mentionnés à l'article 13 tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle de vacances ou à une (1) journée de congé reportée à un moment déterminé après entente avec son supérieur immédiat ou à une journée de salaire selon son choix.
- 14.05 Le salarié qui cesse de travailler pour l'Employeur a droit à ses crédits de vacances accumulés au moment de son départ. En cas de décès, ces crédits de vacances sont versés à sa succession.
- 14.06 Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives et doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai de chaque année pour laquelle elles sont dues. Toutefois, après entente avec l'Employeur, un salarié peut reporter en tout ou en partie ses vacances à l'année suivante et prendre jusqu'à un maximum de huit (8) semaines consécutives.
- 14.07 Le salarié malade ou blessé immédiatement avant ses vacances peut reporter celles-ci, en tout ou en partie, à un moment déterminé après entente entre lui et l'Employeur, dans la mesure où cette blessure ou maladie l'empêche de travailler et qu'elle se poursuit pendant ses vacances.
- Cette disposition s'applique également si le salarié est hospitalisé à la condition qu'il en avise l'Employeur aussitôt que possible après le début de son hospitalisation. Le reste de ses vacances est alors reporté à un moment déterminé après entente entre lui et l'Employeur.

**ARTICLE 15 DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

- 15.01 a) Le régime d'assurance collective et le régime de retraite en vigueur sont ceux prévus aux annexes "E" et "G".
- b) Pendant la période de carence, l'Employeur paie au salarié régulier son salaire régulier.
- c) En règle générale, l'Employeur n'exige pas de certificat médical avant la cinquième (5e) journée d'absence consécutive.

Cependant, dans les cas d'abus ou d'absences répétées, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour des absences plus courtes; dans de tels cas, l'Employeur doit aviser par écrit le salarié, avec copie au Syndicat, de son obligation de faire compléter par son médecin traitant, le formulaire prévu à cet effet par l'Employeur et le faire parvenir au médecin de l'Employeur pour toute absence subséquente. Cette obligation demeure en force pour une période de six (6) mois et peut être renouvelée au besoin.

- d) Le coût du certificat médical exigé par l'Employeur prévu au paragraphe c) qui précède est remboursé par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.
- 15.02 a) Sur présentation du formulaire d'invalidité de la compagnie d'assurance ou de l'attestation médicale de la CNESST, l'Employeur s'engage à avancer l'équivalent des montants prévus au régime d'assurance-salaire et par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- b) Afin de recevoir les avances prévues au paragraphe précédent, il est de la responsabilité du salarié de remettre les formulaires appropriés, au Service des ressources humaines et ce, au plus tard le mardi matin, 9 heures. De cette façon, le salarié pourra recevoir l'avance accompagnée d'un relevé explicatif des diverses déductions le jeudi de la même semaine.

- c) La portion du montant payable par la compagnie d'assurance ou par la CNESST, selon le cas, en vertu du régime d'assurance collective ou de la loi et incluse dans l'avance mentionnée plus haut, est traitée en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis l'Employeur et ce salarié doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance ou par la CNESST.
- d)1) L'Employeur fait cette avance pour une période maximale de seize (16) semaines ou jusqu'à ce que la compagnie d'assurance ou la CNESST mette fin aux paiements.
- d)2) En cas d'accident de travail le salarié reçoit, après un mois d'arrêt de travail continu, une indemnité compensatoire pour combler l'écart entre l'indemnité de la CNESST pour laquelle il est éligible et l'indemnité que le salarié recevrait en vertu des modalités prévues à l'assurance-salaire.
- e)1) Si la compagnie d'assurance refusait de payer le salarié pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur au salarié deviendront dues et exigibles, sans attendre la révision ou la réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief;
- e)2) Si la CNESST, refusait de payer le salarié pour quelque raison que ce soit et qu'en plus, la réclamation du salarié ne soit pas admissible en vertu du régime d'assurance-salaire, les avances faites par l'Employeur au salarié deviendront dues et exigibles, sans attendre la révision ou la réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel.
- f) Au moment où il demande de telles avances, le salarié doit signer une formule d'engagement à rembourser les dites avances et autorisant l'Employeur, s'il y a lieu, à les retenir sur tout montant dû au salarié.
- g) Dans l'éventualité où un salarié est déclaré invalide de façon permanente par la CNESST et que cette invalidité correspond à la définition d'invalidité prévue au Régime d'assurance collective, le salarié reçoit, jusqu'à concurrence de son salaire net régulier qu'il touchait au moment de l'accident ou qu'il toucherait s'il était au travail:

- 1) les prestations de la CNESST;
  - 2) les prestations prévues pour l'invalidité long terme du Régime d'assurance collective;
  - 3) de la part de l'Employeur, le solde, le cas échéant, pour atteindre son salaire net régulier.
- h) Dans le cas de mésentente entre la décision finale de la compagnie d'assurance et le médecin du salarié, le cas est soumis à un troisième médecin choisi par le médecin de la compagnie d'assurance et celui du salarié. La décision du médecin choisi s'applique et les avances sont dues et exigibles le cas échéant, conformément au paragraphe f) précédent.
- 15.03 Si, pour une raison quelconque, les déductions réglementaires d'un salarié ne sont pas effectuées sur sa paie, lesdites déductions sont alors effectuées sur sa paie suivante. Si la période pendant laquelle les cotisations n'ont pas été déduites excède deux (2) semaines, la période et les modalités de remboursement seront déterminées après entente entre l'Employeur et le salarié intéressé, eut égard à l'importance des arrérages. A défaut d'entente, le montant des retenues est le double pendant une période équivalente à la durée de l'absence.

## **ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX**

- 16.01 a) Tout salarié peut s'absenter de son travail avec solde dans les cas suivants:
- a)1) à l'occasion de son mariage: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
  - a)2)
    - i) lors du mariage d'un enfant: deux (2) jours de calendrier consécutifs;
    - ii) lors du mariage d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère: le jour du mariage;
  - a)3) lors du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'un des enfants du conjoint: quatorze (14) jours de calendrier consécutifs;

- a)4) lors du décès du père ou de la mère: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
- a)5) lors du décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de l'un des grands-parents, d'un gendre, d'une bru, d'un petit enfant: entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement avec un maximum de trois (3) jours;
- a)6) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ces employés peuvent s'absenter de leur travail avec solde pendant cinq (5) jours ouvrables par enfant à être pris au choix du salarié dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la naissance ou de l'adoption;
- a)7) lors d'un avortement: sept (7) jours de calendrier consécutifs pour la salariée concernée;
- a)8) lors d'un divorce: deux (2) jours de calendrier consécutifs.
- b) Le salarié bénéficie aussi d'un congé spécial en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.
- c) Le salarié qui ne peut se présenter au travail ou arrive en retard en raison de force majeure (exemple: tempête de neige) ne subit aucun préjudice ni coupure de salaire.
- d) Le salarié bénéficie au cours de l'année d'un maximum d'une (1) journée, pouvant être prise par tranche de deux (2) heures, pour des visites médicales ou pour soins dentaires si les congés flottants sont épuisés et qu'il n'y a pas possibilité de rendez-vous à l'extérieur des heures de travail.
- e) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande, la preuve de l'événement.

- f) Si l'un des événements mentionnés à l'article 16.01 a) (3,4,5) arrive immédiatement avant ou pendant les vacances d'un salarié, celui-ci peut les reporter à un moment déterminé après entente avec son supérieur immédiat.
- 16.02
- a) Le salarié a droit à chaque année, pour des raisons personnelles, à quatre (4) journées de congé flottant pouvant être prises par demi-journée ou par tranches minimales d'une (1) heure à un moment déterminé après entente entre l'intéressé et son supérieur immédiat.
  - b) Lorsqu'un employé entre au service de l'Employeur en cours d'année, il a droit à un jour de congé flottant pour chaque tranche de trois (3) mois de service à courir, de sa date d'embauche jusqu'au 1er janvier suivant.

## **ARTICLE 17 COMITÉS SYNDICAUX**

- 17.01 L'Employeur reconnaît l'existence d'un comité syndical des relations de travail, composé de trois (3) membres choisis par le Syndicat parmi les salariés soumis à la présente convention.
- 17.02 Le comité syndical des relations de travail a toute autorité pour discuter avec l'Employeur, toute affaire contentieuse pouvant résulter d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou d'une mésentente, et de tout autre problème de relations de travail entre les parties.
- 17.03 Le comité peut être appelé à étudier toute question de perfectionnement, de formation ou de recyclage, ainsi que tout différend relatif à l'article 22.
- 17.04 Le comité syndical des relations de travail et l'Employeur doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent une convocation écrite par l'une ou l'autre des parties. La convocation précise les sujets que le demandeur veut discuter.
- 17.05 a) Un comité de négociation composé d'au plus trois (3) membres du Syndicat est créé pour la négociation de la convention collective et son renouvellement.

- b) Au cours de l'année qui précède le renouvellement de la convention, l'Employeur accorde à chacun des membres du comité de négociation un maximum de huit (8) jours d'absence sans perte de revenu régulier pour préparer les séances de négociation.

**17.06 COMITÉ SUR L'INFORMATION**

- a) L'Employeur reconnaît l'existence d'un comité sur l'information composé de trois (3) salariés désignés par le Syndicat et de trois (3) représentants désignés par l'Employeur.
- b) Le rôle du comité est de discuter de l'information publiée dans le Journal de Québec et de toute matière rédactionnelle.
- c) Le comité ne peut se substituer au comité des relations de travail.
- d) Un ordre du jour devra être fourni sept (7) jours avant la tenue d'une séance du comité.
- e) Un compte rendu conjoint sera rédigé à la suite de chaque séance du comité.
- f) Le comité se réunit au besoin (maximum quatre (4) fois par année). Cette réunion aura une durée maximale de trois (3) heures et s'effectuera à la demande d'une des parties. La partie qui demande cette réunion fera parvenir le projet d'ordre du jour.
- g) Un conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique et un conseiller de l'Employeur peuvent s'ajouter à toutes les réunions des comités prévus à la présente convention collective.

**ARTICLE 18 PHOTOGRAPHES**

- 18.01 a) L'Employeur fournira les équipements photographiques requis pour les besoins du Journal de Québec. Le matériel figurant à l'annexe « B » de la

convention collective y est présenté à titre indicatif. Il pourra être modifié selon les besoins de l'Employeur, après entente avec le Syndicat.

- b)1) Les photographes reçoivent, à compter de la signature de la convention collective, une allocation de deux cent cinquante-neuf dollars et quatre-vingt-quatre cents (259,84\$) par semaine (incluant les vacances et les congés de maladie) pour leur véhicule et les déplacements effectués à l'intérieur d'un rayon de trente (30) kilomètres du Journal. Cette allocation sera indexée annuellement du même pourcentage que les salaires.
- b)2) Les photographes sont requis de mettre à la disposition de l'Employeur un véhicule en bon état de fonctionnement.
- b)3) L'allocation auto prévue au paragraphe b)1) inclut le montant que doit déboursier le photographe pour une assurance plaisir et affaires assurant une protection minimale de un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommage à autrui. De même, tout photographe doit obtenir de son assureur que ce dernier avertisse l'Employeur de toute modification de l'assurance, de même que de tout retard dans le paiement des primes.
- c) Cependant, l'Employeur paiera à un photographe appelé à se déplacer en service commandé au-delà de 30 kilomètres de la place d'affaires, une allocation de cinquante-neuf cents (0,59 \$) du kilomètre.
- d) L'Employeur rembourse les frais de stationnement nécessairement encourus pour fins d'exécution d'un travail requis par l'Employeur.
- e) L'Employeur n'accepte la responsabilité d'aucune contravention commise et n'en paie aucune amende ou frais encourus par un salarié, à moins qu'il ne s'agisse de conséquences inévitables de service commandé.
- f) 1) À son départ de l'entreprise, le photographe est tenu de fournir des photographies, tirées de l'ensemble ou d'une partie de ses négatifs, selon les exigences de l'Employeur pendant qu'il est encore à l'emploi du Journal de Québec.

- f)2) Il peut se faire des copies de photos numérisées qu'il a faites pour le compte de l'Employeur.
- f)3) Le travail ainsi accompli se fera sur les heures normales de travail du salarié.
- 18.02 L'Employeur se réserve la propriété des photographies exécutées pour le Journal pendant que le photographe est à son emploi.
- 18.03 Les fournitures et équipements requis pour les besoins photographiques du Journal de Québec sont à la charge de l'Employeur.
- 18.04 L'Employeur fournit à chaque photographe un casier fermé à clé pour l'entreposage de son matériel.
- 18.05 Les photographes conservent pleine juridiction sur le traitement et la présentation finale aux chefs de pupitre (RGB) des photographies qu'ils prennent, comme le veut la pratique actuelle. Toutefois, l'Employeur peut demander aux photographes qu'ils fournissent plus de photos prises durant un événement.

**ARTICLE 19 DÉPENSES**

- 19.01 a)1) Pour tout voyage, l'Employeur rembourse au salarié les dépenses ordinaires raisonnablement encourues. Par dépenses ordinaires, on entend, sans cependant nécessairement s'y limiter, la note d'hôtel, les repas, le stationnement, les péages et le transport autre que l'automobile personnelle du salarié.  
  
Lors de voyages à l'extérieur, le per diem est possible si l'employeur y consent.
- a) 2) L'Employeur rembourse les dépenses extraordinaires qui ont été au préalable autorisées par l'Employeur ou l'un de ses représentants à moins que telles dépenses aient été encourues, dans des circonstances

importantes et imprévues, qui ne peuvent souffrir de délai et qui sont dans l'intérêt de l'Employeur.

- b) La compagnie fournit au salarié, avant son départ, une avance couvrant les dépenses prévisibles du salarié au cours de ce déplacement avec un minimum de deux cents dollars (200 \$) par jour.
- c) L'Employeur verse, en outre, chaque année, un montant d'argent équivalent à la différence entre le coût d'une assurance automobile pour le plaisir et le coût d'une assurance pour le plaisir et affaires. Le maximum que l'Employeur est appelé à payer à cet effet ne doit pas dépasser trois cents dollars (300 \$). Ce montant est payé au salarié sur production d'une copie de la police d'assurance et d'un reçu attestant que la prime entière a été payée. À cause des responsabilités diverses pour le salarié et l'Employeur, le salarié ne doit pas exécuter le travail avec son automobile sans avoir l'assurance requise en vigueur, soit une assurance automobile pour le plaisir et affaires, garantissant une protection minimum de un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages à autrui; de même que tout salarié doit obtenir de l'assureur que ce dernier avertisse l'Employeur de toute annulation ou de toute modification de l'assurance;
- d) Pour tous les déplacements effectués par les journalistes, l'Employeur verse 0,59 \$ par kilomètre parcouru et ce, à compter de la date de la signature de la convention collective. Lorsque les déplacements sont requis par l'Employeur, le journaliste qui utilise son automobile remet à l'Employeur un compte de dépenses détaillé pour le kilométrage effectué.
- e) L'Employeur rembourse les frais de stationnement nécessairement encourus pour fins d'exécution d'un travail requis par l'Employeur.
- f) L'Employeur n'accepte la responsabilité d'aucune contravention commise et ne paie aucune amende ou frais encourus par un salarié, à moins qu'il ne s'agisse de conséquences inévitables de service commandé.
- g) Toutes les dépenses ordinaires ou extraordinaires encourues par le salarié dans l'exécution de ses fonctions devront faire l'objet d'un rapport

accompagné de pièces justificatives avant d'être remboursées par la compagnie.

- h) Toute demande de remboursement par un employé est soumise sur une base mensuelle, mais ne doit pas dépasser deux (2) mois après que les frais aient été encourus.
- i) Nonobstant les dispositions des paragraphes qui précèdent, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de désigner les modes de transport devant être utilisés.

19.02 Lorsqu'un salarié est transféré dans une autre ville pour les besoins de l'Employeur, les frais de déménagement seront payés par celui-ci, sur production des pièces justificatives, suivant les conditions et modalités à être établies avant le départ du salarié entre l'Employeur, le Syndicat et l'intéressé.

19.03 a) À l'exclusion de 18.01, l'Employeur s'engage à fournir et à entretenir les appareils ou instruments personnels dont se servent les salariés dans l'accomplissement de leur travail, si telle utilisation est requise par l'Employeur.

- b) À moins qu'il ne s'agisse de négligence de leur part, les journalistes n'assument aucune responsabilité quant aux risques suivants: feu, vol, vandalisme ou autre, pour tout équipement que leur fournit l'Employeur. Dans tous les cas prévus au présent paragraphe, le salarié devra faire compléter un constat policier de l'événement.

19.04 Dans le cas où un journaliste ou un photographe est tenu d'aller couvrir un incendie ou tout autre sinistre, l'Employeur s'engage à verser le montant du nettoyage de ses vêtements.

## **ARTICLE 20 CONGÉS DE MATERNITÉ**

20.01 La salariée régulière enceinte peut, en tout temps au cours de sa grossesse, prendre un congé régi par les dispositions qui suivent:

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c), doivent être consécutives.

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 dix (10) semaines après l'accouchement.

- b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- c) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers.
- d) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- e) 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.
- f) La salariée qui ne se présente pas au travail, sans justification valable, à l'expiration du congé déterminé au paragraphe a) est réputée avoir quitté volontairement l'Employeur.
- g) 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 et du médecin de l'Employeur. Dans un tel cas, la salariée enceinte a droit à un congé avec solde en plus de celui prévu aux alinéas précédents, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur.

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.

- h) La salariée enceinte peut subir les examens médicaux sans perte de salaire.
- i) Lorsqu'elle revient au service de l'Employeur, la salariée touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulées si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
- j) Lors d'absence d'une salariée enceinte, l'Employeur maintient sa participation au Régime d'assurance collective (assurance et régime de rentes) et déduit sur le salaire de la salariée, au retour de cette dernière, les cotisations qu'elle aurait normalement dû verser, selon les modalités prévues à l'article 10.02 d).
- k) A son retour au travail, cette salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si son poste a été aboli ou si elle a subi un déplacement suite à une abolition du poste pendant ledit congé, elle est réintégrée au poste qu'elle aurait occupé si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
- l) A la suite de son congé de maternité la salariée a droit, sur demande, à un congé sans solde d'un maximum d'une (1) année; la salariée qui veut revenir au travail avant l'expiration de ce congé avise l'Employeur quinze (15) jours avant son retour.
- m) Les semaines de prestations d'assurance-emploi versées à la salariée par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada ne sont pas considérées comme sans solde pour les fins des vacances annuelles.

**ARTICLE 21 SALARIÉS A TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES**

21.01 Le salarié régulier à temps partiel est régi par la présente convention et jouit de tous les avantages prévus à la convention, au prorata, sous réserve des dispositions suivantes:

- a) à titre de compensation globale pour les congés en maladie et les congés spéciaux, il reçoit vers le 15 janvier de chaque année, un montant représentant trois pour cent (3%) de ses gains au cours de l'année civile précédente.
- b) Les congés fériés prévus à la présente convention lui sont rémunérés s'ils surviennent un jour où il était cédulé pour travailler; l'Employeur lui verse alors une somme représentant 1/20<sup>e</sup> du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines travaillées précédant la semaine du congé, en conformité avec le contenu de la Loi sur les normes du travail.

Au choix de la personne salariée à temps partiel, cette dernière peut demander à l'Employeur de se faire payer les avantages sociaux comme une personne salariée à temps complet, en autant que la personne salariée ait occupé le poste pendant six (6) mois et plus.

- c) Le passage d'un échelon à un autre de l'échelle de salaire et le passage d'un nombre de semaines de vacances à un autre pour les vacances annuelles est calculé en fonction des heures travaillées par rapport à celles d'un salarié à temps plein.
- d) Une semaine de vacances correspond au nombre de jours prévus à l'horaire régulier du salarié concerné. L'indemnité de vacances sur les heures effectuées est versée au moment de la prise de vacances conformément à la disposition 10.02.
- e) Il ne peut utiliser son ancienneté à l'encontre d'un salarié régulier à temps plein.

21.02 Le salarié régulier à temps partiel a priorité pour agir comme salarié temporaire dans sa section jusqu'à un maximum total égal au nombre

d'heures prévues pour une journée normale ou pour une semaine normale de travail; ces heures sont comptabilisées comme si elles avaient été effectuées à titre de salarié régulier à temps partiel.

Cette priorité de remplacement ne s'applique pas:

- a) une journée où le salarié à temps partiel est cédulé pour travailler sauf si les besoins de remplacement ne font pas excéder le nombre d'heures quotidien au-delà du nombre d'heures prévu pour une journée normale de travail;
  - b) lorsque le nombre d'heures requis comme temporaire ferait excéder le nombre d'heures prévu pour une (1) semaine normale de travail.
- 21.03
- a) Tout salarié appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autorisé par l'Employeur est considéré comme temporaire quelle que soit la période pour laquelle ce remplacement aura lieu et nonobstant la période de probation mentionnée à la présente convention collective.
  - b) Les seuls droits et obligations que la convention collective reconnaît à ce salarié sont les suivants:
    - b)1) obligation de payer la cotisation syndicale;
    - b)2) le droit au salaire prévu à la présente convention;
    - b)3) le droit à une rémunération tenant lieu de vacances égale à un pourcentage de quatre pour cent (4%) calculé sur le salaire gagné;
    - b)4) le droit au temps supplémentaire s'il effectue des heures au-delà d'une journée normale de travail ou au-delà de la semaine normale de travail. Le temps supplémentaire lui sera alors rémunéré tel que prévu à la présente convention collective;
    - b)5) la rémunération pour les congés fériés selon le paragraphe b) de la disposition 21.01.

c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa b), le salarié temporaire ayant plus de l'équivalent de trois (3) mois au service de l'Employeur jouit de tous les avantages de la présente convention, au prorata, sauf :

- i) le salarié temporaire n'a aucun droit d'ancienneté;
- ii) Concernant les vacances, il a droit à un nombre de jours ou de semaines de vacances selon la règle suivante : un jour et demi (1,5) pour l'équivalent d'un (1) mois complet de travail jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines. Cette règle s'applique pour l'année de référence, soit du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.
- iii) A droit à une rémunération de vacances en fonction du temps travaillé pendant l'année de référence et selon la règle suivante :

TEMPS TRAVAILLÉ		RÉMUNÉRATION DE VACANCES
de 0 à 4 mois complets	=	4 % du salaire gagné
de 5 à 8 mois complets	=	5 % du salaire gagné
de 9 à 12 mois complets	=	6 % du salaire gagné

- iv) En plus de ce qui est prévu aux paragraphes b) et c), le salarié a droit à une semaine supplémentaire de vacances par année s'il a cumulé dix (10) ans de service ou plus avec une rémunération de 8% du salaire gagné.
  - o aux congés de maladie et congés spéciaux
  - o au droit de grief en cas de congédiement ou de mise à pied.

d)1) Le salarié temporaire qui a travaillé 975 heures suivant son embauche est inscrit sur une liste de rappel prioritaire. L'employé qui n'a pas travaillé depuis plus de douze (12) mois sera retiré de la liste de rappel prioritaire.

- d)2) L'Employeur reconnaît un ordre de priorité de rappel pour les salariés temporaires apparaissant à l'annexe F de la présente convention qui ont passé leur période de probation avec succès
  - d)3) L'annexe F de la présente convention prévoit la liste des salariés temporaires ainsi que l'ordre de rappel. Cette liste est remise à jour avec copie au Syndicat le premier janvier de chaque année, ou chaque fois qu'un nouveau temporaire termine sa période de probation.
  - d)4) Sous réserve de l'article 21.02, le premier temporaire sur la liste de rappel a priorité pour effectuer du remplacement dans sa section, jusqu'à un maximum total égal au nombre d'heures prévu pour une journée normale ou une semaine normale de travail.
  - d)5) Lorsque le premier salarié de la liste de rappel a complété ses heures, la priorité de rappel va au deuxième salarié inscrit sur la liste et ainsi de suite, jusqu'à épuisement de ladite liste.
  - e) Dans la mesure du possible, l'Employeur maintient un nombre de temporaires suffisant pour accorder des vacances et des congés aux salariés réguliers.
- 21.04 Il peut y avoir plus d'un salarié à temps partiel par section. Cependant, les remplacements doivent être accordés par ancienneté.
- 21.05 L'Employeur peut retenir les services de pigistes et de collaborateurs.
- a) Un pigiste ou un collaborateur est une personne qui, sans être un employé et sans le devenir pour autant, fournit des textes, photos, illustrations ou dessins pour publication.
  - b) La matière fournie par les pigistes et les collaborateurs est utilisée en raison de l'intérêt particulier de son contenu ou en raison de la spécialisation, de la renommée ou de l'expérience de l'auteur.

- c) Quand l'Employeur confie une chronique spécialisée à un pigiste ou un collaborateur, il en informe le Syndicat.
- d) Le fait de l'engagement et de l'utilisation de pigistes ou de collaborateurs ne doit pas avoir pour effet de déplacer, remplacer ou éliminer un salarié régulier ni justifier l'abolition d'une fonction ou d'un poste existant à la signature de la convention collective.
- e) Les pigistes et les collaborateurs n'accumulent aucun droit d'ancienneté.
- f) Tout le matériel produit par des pigistes et des collaborateurs seront identifiés par la mention: "Collaboration spéciale".

## **ARTICLE 22 DISPOSITIONS PROFESSIONNELLES**

- 22.01 Aucune collaboration à l'extérieur ne peut être faite par un salarié sans autorisation écrite préalable de l'Employeur. Ce dernier envoie copie de l'autorisation au Syndicat.
- 22.02 Aucun journaliste ne peut être tenu de rédiger des textes commerciaux ou publicitaires. Par texte commercial ou publicitaire, on entend:
  - a) Tout texte ou vignette qui est une propagande directe en faveur d'une marque de commerce, dans un but commercial ou mercantile;
  - b) Tout texte ou vignette qui a pour but de mousser la vente de marchandises, d'un produit manufacturé, d'un service nettement identifié, dans un but commercial ou mercantile;
  - 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 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



- 22.07 a)1) Tout photographe s'engage à prendre les photos requises au service de la rédaction et à cueillir les informations nécessaires à l'identification du contenu des photos à l'exception d'événements prévisibles nécessitant la présence d'un journaliste.
- a)2) En aucun temps, sauf dans les cas d'auto-promotion du Journal de Québec, il n'est obligé de prendre des photos pour les autres départements ou pour des fins strictement publicitaires. Il est bien entendu que l'information a priorité sur la publicité ou l'auto-promotion.
- a)3) Cependant, chacun des photographes peut, à son gré, après entente avec l'Employeur, prendre des photos dites publicitaires.
- a)4) Lorsqu'une photo est utilisée hors contexte dans un montage photographique, une mention spécifique devra le préciser.
- 22.08 a)1) L'Employeur identifie chacune des photographies publiées dans le Journal prises par les photographes pendant qu'ils sont à l'emploi du Journal de Québec, incluant les photographies des archives. Il fera en son possible pour que la publication de photographies dans d'autres médias de Québec soit identifiée.
- a)2) L'Employeur informera tous les chefs de pupitre de la procédure d'identification des photographies provenant des agences de presse, d'autres photographes des médias de Québec, de collaborateurs ou de tout autre organisme: Si la nomenclature suivante évolue, l'Employeur en informera le Syndicat par écrit, avant de transmettre l'information aux salariés concernés.
- photographe du Journal: le nom du photographe
  - agence de presse: le nom de l'agence
  - d'autres photographes des médias de Québec: le nom du photographe et/ou la mention « Agence QMI »
  - collaborateur ou pigiste : le nom du photographe et/ou la mention « collaboration spéciale »

- photographies fournies gracieusement par un individu, un organisme à but non lucratif, une corporation ou une entreprise commerciale : la mention « photo courtoisie »
- reproduction de photo: la mention "photo reproduction" accompagnée du nom du photographe
- montage photographique: la mention «montage photographique»
- photo d'archives: la mention "photo d'archives"

b) Les textes des journalistes sont signés s'ils ne tombent pas sous le coup de l'article 22.05. Les entrefilets peuvent être signés. Lorsque cela ne sera pas possible pour des raisons de mise en page, l'Employeur en informera le journaliste concerné. Cependant, exceptionnellement, un journaliste peut demander à ce que son nom n'apparaisse pas sur tel ou tel texte qu'il a composé. L'Employeur s'engage à respecter le désir du journaliste.

- 22.09 Un photographe peut être tenu de rapporter les pochettes de presse ou les sommaires d'information lors de ses couvertures.
- 22.10 Lorsqu'un salarié, régi par la présente convention collective, est poursuivi ou doit comparaître en justice à la suite de la publication d'un texte, d'une photographie ou d'une illustration écrite, faite ou préparée dans l'exercice normal de ses fonctions selon les dispositions des présentes et agissant sur les instructions ou la direction de l'Employeur, ledit Employeur assumera la défense du salarié et prendra à ses frais faits et cause de tel salarié.
- 22.11 Si le salarié préfère ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, il est libre de le faire et, dans ce cas, ce sera à lui de juger des moyens à prendre, comme de décider du choix de son avocat, le tout à ses frais.
- 22.12 Le salarié qui se sera prévalu des dispositions de l'article 22.11 sera tenu indemne par l'Employeur de tout jugement, ou de tous frais et devra signer tous les documents qui pourraient être requis ou utiles pour les fins des présentes.

- 22.13 a) L'Employeur publie dans ses pages toute décision que pourrait prendre le Conseil de presse du Québec quant à une plainte dans laquelle lui-même, son journal ou toute personne à son emploi serait impliqué. Telle publication doit survenir dans un délai de quinze (15) jours de sa divulgation par le Conseil de presse de Québec.
- b) Le texte de la rétractation ou déclaration, le cas échéant et dans la mesure du possible, devra être discuté avec le journaliste ou le photographe concerné avant publication.
- 22.14 Tout salarié, régi par la présente convention collective, qui est incarcéré ou arrêté dans l'exercice normal de ses fonctions ou en raison d'informations ou de documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus en sa qualité de journaliste au Journal de Québec reçoit son plein salaire pour toute la durée de son incarcération. De plus, l'Employeur assume les frais judiciaires encourus pour une telle incarcération et le salarié conserve tous ses droits durant cette incarcération.
- 22.15 Si une accusation est portée contre le salarié dans les circonstances décrites à la disposition précédente, l'Employeur s'engage à assumer tous les frais qui résulteront de la poursuite judiciaire.
- 22.16 L'Employeur s'engage à assumer tous les frais encourus par un salarié, régi par la présente convention collective, qui est pénalisé par un tribunal pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'informations obtenues dans l'exercice normal de ses fonctions.
- À moins d'entente, les parties conviennent de ne pas fournir à un tiers du matériel recueilli dans l'exercice de leurs fonctions, à moins qu'il ne soit requis par une ordonnance judiciaire ou un jugement du tribunal. L'Employeur et le salarié doivent saisir le Syndicat de toute démarche extérieure faite pour obtenir du matériel ou la divulgation d'information recueillie dans l'exercice de leur fonction.
- 22.17 a) Aucun salarié n'est tenu de s'exposer à des risques disproportionnés en regard des exigences de sa profession;

- b) Si, dans l'exercice de ses fonctions, un salarié s'expose à de tels risques et s'il est blessé, affecté ou subit des dommages à ses biens, l'Employeur assume les frais d'hôpitaux, de médecin et de prothèses, le transport ambulancier, le coût de réparation aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens. Il continue de lui verser son salaire, son allocation, et les bénéfices connexes. Cet alinéa doit être interprété comme concurrent aux dispositions applicables à la Loi des accidents du travail et maladies professionnelles et du régime d'assurance collective en vigueur entre les parties;
- c)1) S'il est handicapé d'une façon permanente dans l'accomplissement de ce travail et que les assureurs refusent de payer les indemnités prévues à la police d'assurance, l'Employeur lui paiera lesdites indemnités d'assurances, maladie ou accident, auxquelles il aurait eu droit dans de pareilles circonstances;
- c)2) S'il perd la vie dans l'accomplissement de ce travail et que les assureurs refusent de payer les indemnités prévues à la police d'assurance vie, l'Employeur paiera à ses héritiers légaux ladite indemnité d'assurance vie, à laquelle ils auraient eu droit 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 CNESST ainsi que toute autre forme de compensation ou d'indemnité que l'Employeur aura versée au salarié.

22.18 Au moment de la signature de la convention collective, les tâches suivantes existent et peuvent évoluer en fonction des besoins de l'Employeur:

Chef de pupitre

Le chef de pupitre reçoit les informations qui sont acheminées au pupitre et en fait un journal selon les directives de l'Employeur. Il lit les textes, fait des titres, choisit des photos, consulte le fil de presse et assure le contrôle de la qualité des pages qui lui sont confiées.

Il peut, au besoin, effectuer du montage de page.

Il effectue toute autre tâche confiée par la direction.

#### Graphiste

Le graphiste réalise le montage de pages et effectue toutes les tâches liées à l'utilisation et à l'intégration de graphisme sur les différentes plateformes du Journal.

Il récupère des pages intégrales ou partielles du Journal de Montréal pour les intégrer dans Le Journal de Québec.

Il effectue toute autre tâche confiée par la direction.

#### Statisticien

Le statisticien effectue toutes les tâches reliées à la cueillette et au traitement des statistiques sportives sur toutes les plateformes du Journal.

Sa tâche peut aussi inclure la rédaction de nouvelles brèves, de légendes et la traduction de nouvelles.

Il effectue toute autre tâche confiée par la direction.

- 22.19 L'Employeur ne peut ordonner à aucun salarié soumis aux présentes d'exécuter un travail à caractère publicitaire pendant ses heures de travail sauf pour l'auto-promotion du journal lui-même, l'information ayant cependant priorité.
- 22.20 Aucun salarié ne peut être tenu de travailler spécifiquement pour un autre journal et tout texte ou photographie d'un salarié reproduit dans un journal autre que les quotidiens Québecor inc. est sujet à une juste rémunération additionnelle. Le Syndicat a un recours à l'arbitrage pour faire déterminer ce qui est une juste rémunération additionnelle.

- 22.21            Aucun salarié à temps plein d'une section ne peut être substitué à un salarié d'une autre section sans son consentement. Les salariés à temps partiels et temporaires pourront travailler dans plus d'une section.
- 22.22            L'Employeur s'engage à informer le Syndicat de la structure supérieure de la salle de rédaction, à établir clairement la ligne hiérarchique, à consulter le Syndicat chaque fois qu'il l'estimera nécessaire lors de modification de structure et à donner un avis écrit au Syndicat de toute modification de cette structure avant son entrée en vigueur.
- 22.23    a)            Les besoins de couverture et les affectations sont déterminés par l'Employeur en fonction de ses besoins opérationnels.
- b)            L'Employeur peut tenir compte des intérêts et des compétences des salariés.
- c)            L'Employeur pourra changer l'affectation d'un salarié, à la demande de ce dernier. Les parties devront en convenir par entente.
- d)            L'Employeur peut favoriser le retour dans la salle d'un chef de pupitre qui lui aurait fait part de ce désir par écrit à la condition qu'un autre salarié régulier à temps plein choisi par l'Employeur soit disposé à occuper le poste de chef de pupitre ainsi laissé libre. Advenant un tel cas, le chef de pupitre réintégrant la salle reçoit alors le salaire de journaliste correspondant à son échelle tandis que le salarié régulier à temps plein devenant chef de pupitre recevra le salaire de son échelle majoré de la prime de chef de pupitre.
- e)            Le salarié affecté à un secteur de l'information a priorité pour la couverture des événements s'y rapportant dans la mesure où il est au travail et disponible.
- f)            En date de la signature de la présente convention, les sections et secteurs suivants existent et l'Employeur pourra les modifier au besoin après en avoir avisé le Syndicat:

- f1) Les secteurs suivants : affaires judiciaires, affaires politiques, arts et spectacles hockey junior majeur et baseball professionnel.
- f2) Les sections prévues à la disposition 5.01 I).
- g) Sous réserve du paragraphe suivant, l'Employeur maintient l'équivalent de trente (30) postes réguliers à temps complet pour la durée de la convention collective.

Toutefois, ledit plancher d'emploi sera réduit du fait de tout départ volontaire d'un employé dont le poste est inclus dans le plancher d'emploi, jusqu'à l'équivalent d'un minimum de vingt-cinq (25) postes réguliers à temps complet. N'ont pas pour effet de réduire le plancher d'emploi une promotion à un poste de cadre ou un poste inclus dans le plancher d'emploi qui deviendrait vacant à la suite d'un décès.

La liste des employés dont le poste est inclus dans le plancher d'emploi à la signature de la convention collective figure à l'annexe I.

- 22.24 Aucun journaliste ne doit rédiger un texte ayant trait à un spectacle, à un événement littéraire ou artistique, politique, sportif ou autre, tendant à faire croire qu'il y a assisté ou en a été témoin, s'il n'y a pas assisté ou n'en a pas été témoin. Il ne pourra, en outre, être tenu de rédiger un texte à partir de reportages radiophoniques ou télévisés sans donner crédit aux sources utilisées.
- 22.25 Un journaliste n'est pas tenu de faire la traduction ou l'adaptation de bandes dessinées et autre matériel du genre, excluant toute matière servant à l'information.
- 22.26 Le traitement des communiqués de presse et des photographies émanant d'individus, d'organismes, d'associations, de mouvements, de partis politiques et de maisons de sondage ainsi que les informations provenant d'une agence de distribution de communiqués de presse (exemple : Telbec, CNW, Marketwire, etc.), de sites Internet, courriers électroniques ou système Fax doit être fait par les salariés de l'unité de négociation. Par

traitement, on entend la réécriture des communiqués et le recadrage des photos.

22.27 a) 1) Si l'Employeur décide d'éditer ou de publier dans les pages du Journal de Québec, des cahiers thématiques ou des suppléments réguliers d'information, les conditions de la présente convention s'appliquent à tels cahiers ou suppléments lorsqu'ils sont produits localement.

a) 2) Dans le cas des cahiers thématiques, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à affecter prioritairement un ou des salariés à leur réalisation et à le ou les prévenir du thème du cahier aussitôt que possible.

b) L'Employeur se réserve le droit de publier des cahiers publicitaires. Lesdits cahiers doivent être clairement identifiés (cahier publicitaire) au moyen d'une mention de vingt-quatre (24) points dans la première page et d'une mention de douze (12) points dans le haut de chaque page intérieure.

22.28 a) Les parties reconnaissent que les salariés doivent être indépendants sur le plan professionnel. En conséquence, afin d'éviter toute situation mettant en doute cette indépendance, aucun salarié ne doit accepter de gratifications (avantages financiers ou matériels, voyages gratuits ou à taux réduit, etc.) pour son travail professionnel de la part de quelque organisme que ce soit.

De même, l'Employeur refusera toute offre de voyage à caractère nettement conditionné par la publicité d'un produit, d'une entreprise, d'un organisme étatique ou d'un état. Si le caractère de publicité ou de propagande ne peut être clairement identifié, l'Employeur pourra accepter cette offre de voyage en libérant le salarié de toute contrainte publicitaire dans le ou les textes et photographies qu'il pourra être appelé à produire.

b) Reportage commandé  
Dans tous les cas de reportage commandé, hors du Québec, l'Employeur doit, avant d'assigner un salarié, déterminer la nature du reportage, d'où il portera son choix, soit sur un journaliste ou un photographe. Dans ce cas, les conditions de la convention collective s'appliquent. Cependant, le

contenu du reportage est limité à la publication de deux (2) photos et un (1) vidéo, sans limites de feuillets pour le journaliste et à la publication de deux (2) feuillets, sans limite de photos et de vidéo pour le photographe.

- c) Reportage non commandé  
Si un salarié, au cours ou au retour de ses vacances ou de ses congés soumet un projet de reportage écrit ou photographique à l'Employeur et que ce projet soit accepté, la rémunération est convenue entre le salarié et l'Employeur, comme s'il s'agissait d'un travail à la pige, mais ne peut, en tout temps, être inférieure à deux cent cinquante dollars (250 \$). Cependant, le contenu du reportage est limité à la publication de deux (2) photos et un (1) vidéo, sans limites de feuillets pour le journaliste et à la publication de deux (2) feuillets, sans limite de photos et de vidéo pour le photographe.

#### 22.29 Chefs de pupitre temporaires et substituts

- a) Après avoir évalué ses besoins de couverture d'information dans la salle de rédaction, l'Employeur offrira à des salariés ayant un (1) an d'ancienneté, l'occasion de suivre un programme de formation à la fonction de chef de pupitre substitut.
- b) Les salariés ainsi choisis s'engageront dans un processus de formation, à l'intérieur de leurs heures de travail, qui seront aménagées en conséquence.

Le processus de formation pour un chef de pupitre substitut ou temporaire est d'une durée minimale de deux (2) semaines et maximale de quatre (4) semaines, à moins d'entente entre les parties. Lorsque la période de formation prend fin, l'Employeur en informe le salarié par écrit avec copie au Syndicat.

- c) Pendant la formation et lorsqu'ils agiront comme chefs de pupitre substituts, ils seront rémunérés selon les conditions prévues pour la rémunération des chefs de pupitre à l'annexe "A" (salaires).

- d) Chaque salarié ainsi choisi et formé est tenu d'accepter de remplacer les chefs de pupitre réguliers pour un nombre total de jours équivalent à trente (30) semaines par période de douze (12) mois suivant la fin de sa formation. Cette obligation vaut pour la durée de la convention collective et commence après la fin de la formation originale du pupitre substitut.
- e) Si aucun salarié régulier n'est retenu pour devenir chef de pupitre substitut ou si le nombre de chefs de pupitre substitués est insuffisant pour satisfaire les besoins du service, l'Employeur peut avoir recours à des chefs de pupitre temporaires.
- f) Le choix des vacances des chefs de pupitre réguliers et des chefs de pupitre substitués se fait par ancienneté. Un chef de pupitre régulier a priorité de choix.
- g) Pendant la formation du chef de pupitre substitut et lorsque celui-ci agira en remplacement d'un chef de pupitre régulier, il pourra être remplacé par un salarié temporaire (journaliste ou photographe).
- h) Le chef de pupitre désigné pour la formation d'un chef de pupitre substitut est alors libéré de son travail habituel.
- i) Lors de l'affichage d'un poste de chef de pupitre, l'expérience acquise par un salarié à titre de chef de pupitre substitut ne pourra servir à discréditer un autre salarié régulier (journaliste ou photographe) qui manifestera son désir d'occuper un tel poste.

## 22.30

## Droits d'auteur

L'Employeur se réserve la propriété de tous les textes, photos ou illustrations exécutés par les salariés, pour le Journal de Québec, qu'ils soient utilisés ou non, et ce, pour fins de publication ou de diffusion par toute forme de moyens ou de procédés que ce soit. Ces textes, photos, vidéos, caricatures et illustrations ne peuvent être publiés ailleurs, ni prêtés, ni vendus, ni cédés à qui ce soit sans l'autorisation écrite de l'Employeur, dont copie sera transmise au Syndicat.

## 22.31

## Affaires politiques (Assemblée nationale et Affaires municipales)

- a) Compte tenu de la nature particulière des tâches effectuées pour la couverture des affaires politiques à l'Assemblée nationale ou à l'extérieur de l'Assemblée nationale ainsi que pour les Affaires municipales, les parties conviennent de ce qui suit:
  - a)1) Le ou les salariés affectés à cette tâche peuvent être requis, selon les besoins du service, de travailler sous un régime d'heures de travail comportant plus ou moins (8) heures par jour et 5 jours ou plus par semaine avec une pleine disponibilité.
  - a)2) Lorsque requis, ce ou ces salariés reçoivent, en compensation, à compter de la signature de la convention collective la prime prévue à l'article 11.05a).
  - a)3) Le ou les salariés affectés à temps plein au secteur des affaires politiques (Assemblée nationale ou Affaires municipales) bénéficient de deux (2) semaines de vacances additionnelles à celles prévues à la disposition 14.01 tant et aussi longtemps qu'ils sont affectés à ce secteur.
  - a)4) Un salarié affecté de façon temporaire au secteur des affaires politiques (Assemblée nationale ou Affaires municipales), excluant une période d'élection, peut être requis de travailler sous le régime d'heures de travail prévu au paragraphe 1. Dans ce cas, il reçoit la prime prévue au paragraphe 2, pour la durée de ladite assignation. Il reçoit en outre une (1) journée de vacances additionnelle pour chaque période de six (6) semaines d'assignation temporaire à ce secteur.
- b) Les semaines de vacances du ou des salariés affectés à ce secteur doivent être prises à l'extérieur des périodes de session de l'Assemblée nationale et doivent être autorisées par un représentant de l'Employeur. Pour les salariés affectés aux affaires municipales, les semaines de vacances devront être autorisées par un représentant de l'Employeur.
- c) les journalistes et photographes affectées à la couverture d'une campagne électorale provinciale recevront au total deux (2) jours de congé par

semaine de travail. Lors de la couverture de campagnes électorales fédérales ou municipales, le régime prévu à 11.05a) pourra s'appliquer si les besoins de l'Employeur le justifient.

## **ARTICLE 23 SÉCURITÉ ET SANTÉ: PRÉVENTION**

- 23.01 a) L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail.
- b) Dans la mesure du possible, l'Employeur cherche à obtenir des tarifs préférentiels de groupe auprès de centres de conditionnement physique.
- 23.02 L'Employeur reconnaît le comité paritaire formé de trois (3) personnes représentant l'Employeur et de trois (3) salariés désignés par le Syndicat.
- 23.03 Le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année. Il se réunit également dans les plus brefs délais à la demande d'une des parties à la convention. Les réunions du comité ont lieu durant les heures de travail.
- 23.04 Les salariés qui participent aux réunions, enquêtes ou études du comité ne perdent ni salaire régulier ni aucun des droits découlant de la convention collective.
- 23.05 Le comité, ou chaque partie du comité, peut être assisté de conseillers extérieurs.
- 23.06 L'Employeur libère, sur demande du comité paritaire, le ou les salariés membres dudit comité, pour tout travail, recherche ou enquête relié à la santé et la sécurité au travail.

- 23.07 Le comité doit:
- a) Veiller à l'observance des règles de santé et sécurité stipulées par les lois et règlements du Québec;
  - b) Enquêter sur tous les accidents avec blessures ou dommages matériels de même que sur les incidents, conditions de travail qui peuvent ou pourraient entraîner des accidents de travail, des maladies industrielles ou des dommages matériels;
  - c) Mettre sur pied des programmes de formation et d'information en prévention des accidents de travail et des maladies industrielles pour tout le personnel ainsi que sur la relocalisation ou le retrait préventif pour la salariée enceinte. Cette formation et cette information sont transmises durant les heures de travail et n'encourent aucune perte de salaire régulier, de commissions, ni droit reconnu à la convention collective pour les salariés concernés.
- 23.08 L'Employeur remet aux membres du comité toutes les statistiques et données déclarées à la CNESST ainsi que toute autre donnée permettant de mieux connaître la situation complète et détaillée de la santé et la sécurité au travail.
- 23.09 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête ou recherche sur la santé ou la sécurité des salariés doit s'effectuer en présence des membres de ce comité.
- 23.10 L'Employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et/ou à la sécurité des salariés. Ces appareils doivent être conformes aux normes généralement reconnues.
- 23.11 Tout salarié exécutant un nouveau travail ou utilisant un équipement avec lequel il n'est pas familier a droit à une période d'entraînement théorique et pratique. La durée de cette période est celle nécessaire au salarié pour exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires maximales. Cet entraînement n'encourt aucune perte de salaire régulier, droit ou privilège.

- 23.12 a) L'Employeur doit, à toutes les années paires, assumer les frais d'examens approfondis de la vue et du milieu du travail par l'optométriste choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité.
- b)1) Tous les salariés retenus par l'optométriste à la suite desdits examens comme ayant des problèmes visuels ou comme étant sujets à de tels problèmes doivent être suivis à chaque année, en autant que le problème soit causé par le travail.
- b)2) Le salarié doit autoriser par écrit l'optométriste à remettre à l'Employeur et au Syndicat les résultats compilés. L'Employeur se réserve le droit de demander une contre-expertise.
- 23.13 a) Lorsqu'un salarié est déclaré partiellement invalide de façon permanente par la CNESST à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle et que cette invalidité le rend incapable de remplir les tâches de sa fonction, les parties doivent se rencontrer afin de trouver un poste pouvant convenir aux capacités physiques du salarié et qu'il est capable d'accomplir. Les déplacements des salariés affectés par la relocalisation de ce salarié doivent se faire en respectant la règle d'ancienneté générale et ils doivent être limités le plus possible. Le salarié handicapé conserve au moins son salaire actuel.
- b) Lorsqu'un salarié est déclaré partiellement invalide suite à un accident ou une maladie autre que prévue en a), tel qu'attesté par son médecin traitant et que cette invalidité permanente le rend incapable de remplir les tâches de sa fonction, il est reconnu que ce salarié a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé et pour lequel il possède les exigences requises et ce, nonobstant les règles relatives à l'ancienneté. De plus, les parties peuvent convenir de tout autre moyen permettant la relocalisation de ce salarié. Ce salarié reçoit le salaire attaché à son nouveau poste.

L'Employeur se réserve la possibilité de procéder à une contre-expertise médicale par un médecin de son choix. En cas de désaccord entre les deux

(2) médecins, ceux-ci s'entendent sur un troisième (3e) médecin dont la décision est finale.

- c) En aucun cas, les dispositions de l'alinéa b) ne peuvent permettre l'accès à un poste comportant un salaire supérieur au salaire actuel du salarié sauf si les règles générales de la convention collective le permettent.

#### **ARTICLE 24 DISPOSITIONS DIVERSES**

- 24.01 Les parties reconnaissent que les annexes et l'ensemble des lettres d'entente apparaissant en annexe de la présente convention en font partie intégrante et sont réputées avoir été signées, par les parties, au même moment que celle-ci.
- 24.02 Le salarié peut consulter son dossier personnel auprès du Service des Ressources humaines. Un officier syndical peut le faire également après avoir obtenu une permission écrite du salarié. Une copie dudit dossier peut être obtenue après entente avec l'Employeur.
- 24.03 L'Employeur fournit gratuitement un lieu de stationnement éclairé aux salariés.
- 24.04 Tout salarié qui n'est pas requis de mettre son véhicule à la disposition de l'Employeur et qui termine son travail vers ou à partir de minuit a droit au remboursement de ses frais de taxi pour retourner à sa demeure jusqu'à concurrence d'une somme de vingt-cinq dollars (25\$) à compter de la signature de la présente convention collective.
- 24.05 L'Employeur insérera dans le bloc d'identification du Journal, les initiales "SCFP-FTQ" et la mention "réalisation syndicale".
- 24.06 L'Employeur s'engage à produire à ses frais, en nombre suffisant, une copie de la présente convention et à en remettre une copie à chaque

Convention collective

Rédaction

salarié. Le format et la présentation du texte feront l'objet de discussions entre les parties.

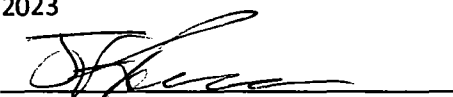


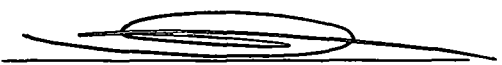
24.07 L'Employeur met un local d'au moins 200 pieds carrés à la disposition des quatre (4) unités syndicales.

24.08 La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2024.

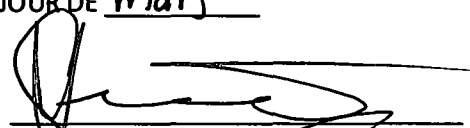


Pour les fins d'application de la convention collective, la première (1re) année de la convention débute le 1er janvier 2023 et la deuxième (2e) année débute le 1er janvier 2024.

Même après l'expiration de la présente convention collective, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, sous réserve des dispositions de l'article 59 du Code du travail, à appliquer les termes de ladite convention collective et à maintenir les conditions de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 28 JOUR DE mars 2023

  
  
  
  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

  
  
  
\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR

**ANNEXE A****SALAIRES**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les salariés ont droit aux salaires hebdomadaires suivants:

1)

**Journalistes et photographes**

Échelons	Taux hebdo au 01/01/23
À l'entrée	874,66 \$
Après trois (3) mois	950,71 \$
Après un (1) an	1026,76 \$
Après deux (2) ans	1102,83 \$
Après trois (3) ans	1254,99 \$
Après quatre (4) ans	1350,06 \$
Après cinq (5) ans	1426,03 \$
Après six (6) ans	1540,12 \$
Après sept (7) ans	1673,24 \$

**Chefs de pupitre**

Échelons	Taux hebdo au 01/01/23
À l'entrée ...	1093,34 \$
Après trois (3) mois	1188,41 \$
Après un (1) an	1283,44 \$
Après deux (2) ans	1378,55 \$
Après trois (3) ans	1568,75 \$
Après quatre (4) ans	1687,57 \$
Après cinq (5) ans	1782,55 \$
Après six (6) ans	1925,16 \$
Après sept (7) ans	2091,55 \$

**Statistiques**

Échelons	Taux hebdo au 01/01/23
À l'entrée	685,65 \$
Après trois (3) mois	755,82 \$
Après un (1) an	825,94 \$
Après deux (2) ans	896,08 \$
Après trois (3) ans	966,23 \$
Après quatre (4) ans	1036,35 \$
Après cinq (5) ans	1106,52 \$
Après six (6) ans	1176,64 \$
Après sept (7) ans	1244,05 \$

**Préposé aux archives**

Échelons	Taux hebdo au 01/01/23
À l'entrée	661,37 \$
Après trois (3) mois	718,58 \$
Après un (1) an	775,86 \$
Après deux (2) ans	833,11 \$
Après trois (3) ans	890,38 \$
Après quatre (4) ans	947,63 \$
Après cinq (5) ans	1004,88 \$
Après six (6) ans	1062,16 \$
Après sept (7) ans	1119,42 \$

**Graphistes**

Échelons	Taux hebdo au 01/01/23
À l'entrée	687,17 \$
Après trois (3) mois	748,64 \$
Après un (1) an	790,91 \$
Après deux (2) ans	835,57 \$
Après trois (3) ans	904,82 \$
Après quatre (4) ans	1006,79 \$
Après cinq (5) ans	1094,33 \$
Après six (6) ans	1178,15 \$
Après sept (7) ans	1186,47 \$

**Correcteurs**

Échelons	Taux hebdo au 01/01/23
À l'entrée	579,80 \$
Après trois (3) mois	631,59 \$
Après un (1) an	688,01 \$
Après deux (2) ans	746,53 \$
Après trois (3) ans	922,75 \$
Après quatre (4) ans	1080,29 \$
Après cinq (5) ans	1237,82 \$
Après six (6) ans	1395,37 \$

2) Primes spéciales:

- (a) Prime de documentation: soixante-cinq (65 \$) pour les journalistes et vingt dollars et quatre-vingt-un cents (20,81\$) pour les salariés occupant des fonctions pour lesquelles cette prime était déjà versée au 31 décembre 2017.
- (b) Prime pour le Palais de Justice: soixante-deux dollars et soixante-six cents (62,66\$) par semaine à compter de la signature de la présente convention collective et, par la suite, indexée annuellement du même pourcentage que les salaires, en plus du remboursement des frais de stationnement sur présentation de pièces justificatives.

## 3) Les primes suivantes sont considérées incluses dans le salaire aux fins du régime d'assurances collectives

- la prime pour le palais de justice;
- la prime prévue à l'alinéa 11.05 a) et b)

## 4) Les salaires en vigueur à la signature de la convention collective apparaissent au point no 1) de la présente annexe et sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023. À compter du 1er janvier 2024, ceux-ci seront indexés de 2,5 %.

**ANNEXE B****ÉQUIPEMENTS PHOTOGRAPHES**

La liste d'équipement photographique apparaissant ci-dessous est à titre indicatif. Elle peut être modifiée en fonction des besoins et contraintes de l'Employeur, après entente avec le Syndicat.

- a) **ÉQUIPEMENT PHOTOGRAPHIQUE (pour chaque photographe)**
- 1X AF-S NIKKOR 14-24mm f/2.8G ED
  - 1X AF-S NIKKOR 24-70mm f/2.8G ED
  - 1X AF-S NIKKOR 70-200mm f/2.8G ED VR II
  - 1X AF-S NIKKOR Teleconverter TC-14E II ou 1X AF-S NIKKOR Teleconverter TC-20E III
  - 2 X boîtiers Nikon D4 (ou l'équivalent)
  - 2 X cartes mémoire SONY XQD de 16 gig
  - 2 X cartes mémoire de COMPACT FLASH, soit SANDISK ou LEXAR de 16 Go
  - 2 X Nikon SB-910 AF Speedlight (ou l'équivalence)
  - 2 X batteries supplémentaires EN-EL18 ET 2 X BL-6
  - 1 X Monopod Really Right Stuff MC-34 Carbon Fiber
  - 1 X sacs dos Think Tank (ou l'équivalence), ou 1 X veste photo, ou 1 X valise roulante Think Tank
- b) **ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE (pour chaque photographe)**
- 1 X ordinateur portable Macintosh, MacBook Pro de 15-13 pouces (avec 500 Go de mémoire)
  - 1 X Lecteur de carte compactflash USB 3, soit Lexar ou Sandisk.
  - 1 X Lecteur de carte Sony XQD
  - 1 X un disque dur d'une capacité minimale de 1 Terabit, pour back-up.
  - LOGICIELS : Photoshop, PhotoMechanic, et FinalCut X.

- c) «POOL» DE LENTILLES  
  
2X AF-S NIKKOR 200-400mm f/4G ED VR  
1X AF-S NIKKOR 400mm f/2.8G ED VR  
3X AF-S NIKKOR 300mm f/2.8G ED VR II
- d) L'Employeur se réserve le droit d'ajouter de l'équipement à cette liste. La liste pourra aussi être modifiée à la suite d'une entente entre les parties.
- e) Les radios à balayage ("Scanner") des photographes demeurent au service de l'Employeur et ce dernier en assumera l'entretien jusqu'au remplacement.
- f) La garde de ces équipements est confiée en tout temps au photographe. À moins qu'il ne s'agisse de négligence de leur part, les photographes n'assument aucune responsabilité quant aux risques suivants: feu, vol, vandalisme ou autres, pour tout équipement que leur fournit l'Employeur. Dans tous les cas prévus au présent paragraphe, le salarié devra faire compléter un constat policier de l'événement.
- g) L'Employeur prend les moyens pour assurer l'entretien, la réparation ou le remplacement des équipements mis à la disposition des photographes.

**ANNEXE C****Liste d'ancienneté**

- 1) Au 1er janvier de chaque année, l'Employeur affiche les listes d'ancienneté des salariés réguliers visés par la présente convention collective et en remet copie au Syndicat.
- 2) La liste d'ancienneté à jour en date de la signature fait partie intégrante de la convention collective.
- 3) La liste d'ancienneté pour les salariés réguliers à temps plein et les salariés réguliers à temps partiel est la suivante :

**ANCIENNETE SYNDICALE AU 2022-12-31**

<b>EMPLOYES TEMPS PLEIN</b>	<b>AA</b>	<b>MM</b>	<b>JJ</b>
	30	1	13
	28	6	3
	23	0	5
	21	5	30
	19	6	9
	18	6	3
	18	2	1
	14	3	23
	14	3	12
	14	3	4
	14	3	3
	14	3	2
	14	3	1
	14	2	4
	13	7	23
	12	11	6
	12	5	8
	11	6	13
	11	4	28

**ANCIENNETE SYNDICALE AU 2022-12-31**

<b>EMPLOYES TEMPS PLEIN</b>	<b>AA</b>	<b>MM</b>	<b>JJ</b>
	10	5	10
	9	3	28
	9	2	10
	7	11	12
	7	9	1
	7	0	4
	5	11	20
	5	10	8
	5	5	7
	3	2	9
	1	4	22
	0	2	21

**ANNEXE D**

**SEMAINE RÉDUITE ET CONGÉ SABBATIQUE**

**I - Semaine réduite**

L'employeur accorde la semaine de travail réduite à un salarié régulier temps plein, sur présentation d'un billet médical, afin de lui permettre un retour au travail progressif suite à un accouchement, un congé de maternité, un accident ou une maladie grave et/ou prolongée.

Un maximum de deux (2) salariés par année civile par unité syndicale peut bénéficier de cet accommodement.

Tout autre salarié peut demander la semaine réduite pour d'autres raisons que celles mentionnées ci-haut et qui dans la mesure du possible et sujet aux besoins du service, l'employeur examinera la possibilité de l'accorder.

Dans les deux (2) situations, le salaire sera alors proportionnel aux heures travaillées.

Cette semaine réduite de travail est sujette aux conditions suivantes:

- a) la demande doit être faite au moins un mois à l'avance;
- b) elle a une durée limitée à un (1) an;
- c) le salarié ne peut travailler moins de deux (2) jours.
- d) les conditions s'appliquant à un temps partiel régissent ce salarié en ce qui a trait à la rémunération des congés fériés;
- e) le salarié peut convenir avec l'Employeur des modalités de paiement pour maintenir sa pleine participation au plan d'assurance collective et au fonds de pension;

- f) sur préavis de quinze (15) jours à l'Employeur, le salarié peut mettre fin en tout temps au régime de la semaine réduite et réintégrer le poste qu'il occupait avant de s'inscrire au régime;
- g) pendant la durée de la semaine réduite, l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler comme s'il travaillait à temps plein;
- h) une telle demande de semaine réduite, pour plusieurs salariés, ne peut avoir pour effet de créer un ou des postes à temps plein.

## **II - Congé sabbatique à traitement différé**

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent d'instaurer, à compter de la signature de la convention, un régime de congé sabbatique dit à salaire différé.

Ce congé a pour effet de permettre à un salarié régulier de voir sa rémunération de deux (2) ans, trois (3) ans ou quatre (4) ans étalée sur une période de trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans respectivement, la dernière de ces années étant prise en congé sabbatique. Toutefois, ce congé doit débiter à l'expiration de la période d'échelonnement. La période d'échelonnement ne peut excéder six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés en vue dudit congé. Lorsqu'il revient au service de l'Employeur, le salarié doit y demeurer pour une période au moins égale à la durée de son congé.

- b)1) Le salarié ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté, qui désire bénéficier d'un tel congé sabbatique à salaire différé, doit en faire la demande par écrit à l'Employeur en indiquant la période d'étalement et la date envisagée de prise effective dudit congé.
- b)2) L'Employeur ne peut, sans raison valable, refuser à un salarié admissible de participer au régime de congé sabbatique à salaire différé. L'étalement de la rémunération débute à la date et suivant les modalités convenues entre l'Employeur et le salarié.

- b)3) Les activités du salarié pendant la durée de son congé ne doivent pas entrer en conflit d'intérêts avec les activités du Journal de Québec ni avec son rôle de salarié au Journal de Québec.

Le congé sabbatique à salaire différé est soumis aux conditions suivantes:

- c)1) Ce congé est d'une durée de 52 semaines consécutives et est pris lors de la dernière année de la période d'étalement du salarié.
- c) 2) L'Employeur verse au fiduciaire, pendant chacune des années couvertes par la période d'étalement, le pourcentage suivant de la rémunération hebdomadaire du salarié:
- trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) si l'étalement est sur trois (3) ans;
  - vingt-cinq pour cent (25%) si l'étalement est sur quatre (4) ans;
  - vingt pour cent (20%) si l'étalement est sur cinq (5) ans.

La rémunération étalée est remise à une fiducie régie par un régime de prestations aux employés. Le revenu annuel de la fiducie, gagnée par elle au profit du salarié, sera crédité au salarié au cours de chaque année.

- c)3) Pendant la période où il exerce effectivement sa fonction, le salarié bénéficie des avantages de la convention; toutefois, les modifications à sa rémunération hebdomadaire lui sont accordées selon le pourcentage retenu pour la période d'étalement convenue et le paiement des congés de maladie, des congés fériés, des congés mobiles, des congés spéciaux et des vacances, est effectué selon le même pourcentage. Le temps supplémentaire, les primes, le paiement des remises de temps ainsi que des congés fériés monnayables ne font pas partie de sa rémunération étalée et sont payés en totalité à ce salarié.
- c)4) Pendant la période de prise effective du congé sabbatique à salaire différé, le salarié reçoit, à chaque deux semaines, deux cinquante-deuxième (2/52) de sa rémunération étalée, plus les revenus accumulés à son profit par la fiducie. Aucun autre montant ne sera versé au salarié pendant sa période de congé.

- c)5) Aux fins des régimes d'avantages sociaux en vigueur au Journal, le salaire admissible est celui effectivement reçu à chaque semaine à moins de spécifications contraires dans lesdits régimes. Pendant la période d'étalement du salaire, si le salarié le désire et sous réserve des conditions des régimes, il continue de bénéficier des pleins avantages sociaux des employés du Journal de Québec, comme s'il ne s'était pas prévalu dudit congé, en versant sa quote-part et celle de l'Employeur sur la différence entre son salaire régulier et la rémunération effectivement reçue.
- c)6) Pendant la période où il est en congé sabbatique à salaire différé, le salarié n'accumule pas de vacances.
- c)7) Lorsqu'il revient au service de l'Employeur, le salarié touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulé s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
- d) Advenant la préretraite, la retraite anticipée, le congédiement, la démission ou le décès du salarié avant ou pendant la prise effective du congé sabbatique à salaire différé, le salarié ou sa succession reçoit le solde des montants encore accumulés à son nom.

Nonobstant ce qui précède, si l'employé ne prend pas son congé tel que prévu, le montant étalé et les revenus accumulés à son profit par la fiducie lui seront payés dans l'année d'imposition suivant la fin de l'entente.

- e) Advenant une période d'invalidité du salarié pendant la période où il est effectivement en fonction, celui-ci doit reporter le début de la prise effective du congé sabbatique à salaire différé du nombre de semaines où il est en situation d'invalidité.
- f) Advenant un congé de maternité, les dispositions suivantes s'appliquent:
  - f)1) Si le congé de maternité survient avant la prise effective du congé sabbatique à salaire différé, la salariée doit reporter le début de la prise effective du congé sabbatique à salaire différé du nombre de semaines où elle est en congé de maternité. Pendant la durée du congé de maternité,

la salariée bénéficie des dispositions de la convention applicables lors d'un tel congé.

- f)2) Si le congé de maternité survient pendant la prise effective du congé sabbatique à salaire différé, la salariée cesse, pendant la période du congé de maternité, de recevoir son montant hebdomadaire de rémunération différée, n'est plus considérée en congé sabbatique à salaire différé et bénéficie des dispositions de la convention applicable lors d'un congé de maternité. Le congé sabbatique à salaire différé est prolongé du nombre de semaines où la salariée a bénéficié du congé de maternité et se poursuit immédiatement à la suite du congé de maternité.
- g) Les parties prenantes aux dispositions de l'entente sont respectivement assujetties aux dispositions fiscales concernant les congés sabbatiques à salaire différé.

**ANNEXE E**

**RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE  
POUR LES EMPLOYÉS DE  
QUÉBECOR MÉDIA INC. ET SES FILIALES**

1) L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention collective un régime d'assurance collective selon les modalités, conditions et garanties prévues audit régime applicables aux employés de cette accréditation.

2) L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire après 3 mois de service continu auprès de l'Employeur aux conditions suivantes :

Un minimum de 20 heures par semaine pour un employé permanent à temps plein et un minimum de 7 heures par semaine pour un employé permanent à temps partiel.

3) Les garanties suivantes sont offertes selon les conditions décrites au régime d'assurance collective en vigueur :

- Assurance vie de base de l'adhérent
- Assurance vie de base des personnes à charge
- Assurance mort et mutilation accidentelles de l'adhérent
- Assurance mort et mutilation accidentelles facultative de l'adhérent
- Assurance vie facultative de l'adhérent
- Assurance salaire de courte durée de l'adhérent
- Assurance salaire de longue durée de l'adhérent
- Assurance accident-maladie
- Assurance frais dentaires

4) Les contributions des salariés seront, pour la durée de la présente convention collective établies comme suit:

- a) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le cotisant verra sa part augmenter à 15% de la prime totale applicable. La différence entre 15% et 100% du coût des protections est assumée par l'Employeur.
  - b) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le cotisant verra sa part augmenter à 25% de la prime totale applicable. La différence entre 25% et 100% du coût des protections est assumée par l'Employeur.
  - c) Les cotisations qui seront assumées par le salarié seront appliquées à l'assurance-vie et le résiduel, s'il y a lieu, sera appliqué sur la santé dentaire.
  - d) L'Employeur paie le solde du coût des protections et conserve la part des employés dans le rabais de cotisations à l'assurance-emploi faisant suite à l'enregistrement du Régime de l'assurance-salaire de courte durée.
- 5) L'Employé régulier à temps plein ou à temps partiel est couvert par la présente annexe. Cependant, si l'employé est à temps partiel pour moins que mi-temps, l'Employeur supporte uniquement les coûts de l'option "sans personne à charge", l'excédent pour l'option "avec personnes à charge" étant aux frais de l'employé.
- Malgré ce qui précède, l'Employeur tiendra compte de l'ensemble des heures effectivement travaillées pour l'employé régulier qui est à temps partiel pour moins que mi-temps. Dans l'éventualité où le cumulatif des heures effectivement travaillées représente une moyenne annuelle dépassant le mi-temps, l'employé régulier à temps partiel bénéficiera de l'option « avec personnes à charge » aux frais de l'Employeur pour l'année suivant la période de référence. Aux fins de cet article, la période de référence est du 1er janvier au 31 décembre.
- 6) Aux fins d'application d'assurances collectives, on entend par "revenu" le taux annuel de rémunération normale reçu de l'Employeur par un employé pour les services effectifs ou présumés, abstraction faite du surtemps, des bonis, gratifications, avantages sociaux, primes de toute nature, allocations de dépenses et autres paiements spéciaux, sous réserve d'un taux annuel maximal que peut fixer l'assureur, mais non inférieur à un maximum annuel de 95 000 \$.

Par dérogation, pour un employé rémunéré en tout ou en partie sur une base de commissions, le mot salaire désigne le taux annuel de rémunération normale telle que définie précédemment à laquelle il faut ajouter les commissions ou avances si supérieures, versées au cours de l'année civile qui précède immédiatement l'événement ouvrant droit aux prestations. Le taux annuel d'un tel employé est sujet à un maximum de 95 000 \$.

Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, le taux annuel de rémunération normale s'entend du taux annuel de salaire établi au prorata du régime d'emploi régulier du salarié.

- 7) Au 1er janvier de chaque année, à compter du 1er janvier 2014, les franchises telles qu'applicables au contrat d'assurance seront majorées de l'équivalent du pourcentage de l'augmentation salariale prévue à la convention collective pour l'année précédente.
- 8) Pour plus de renseignements, les salariés peuvent consulter le site suivant : <https://www.desjardinsassurancevie.com/fr>.

**ANNEXE F**

**Liste de rappel prioritaire**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les personnes dont les noms apparaissent ci-après sont considérées comme salariés temporaires faisant partie de la liste de rappel prioritaire.

Elles ont travaillé au moins 975 heures.

**CHEF DE PUPITRE**

[REDACTED]

**JOURNALISTE**

[REDACTED]

L'employé qui n'a pas travaillé depuis plus de douze (12) mois sera retiré de la liste de rappel prioritaire.

**ANNEXE G**

**RÉGIME DE RENTES POUR  
LES EMPLOYÉS DE QUEBECOR MÉDIA INC.  
ET SES FILIALES**

Le texte du régime de rentes est prévu à l'annexe 24 du règlement du Régime de rentes pour les employés de Québecor Média inc. et ses filiales.

**ANNEXE H**

**RETRAITE PROGRESSIVE**

Considérant les discussions entre les parties, il est entendu que:

L'Employeur examine la possibilité qu'un salarié régulier à temps plein puisse réduire sa semaine de travail et recevoir un salaire proportionnel aux heures travaillées et ce sujet aux conditions suivantes :

- a) Cette semaine réduite ne pourra s'appliquer que pour les douze (12) mois précédents la date effective de la prise de retraite du salarié régulier à temps plein qui en fait la demande.
- b) La demande doit être faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début présumé de la retraite progressive.
- c) Si l'Employeur accepte la demande, le salarié régulier à temps plein concerné ne peut travailler moins de deux jours par semaine. De plus, toute demande acceptée de retraite progressive ne peut être résiliée en cours d'application.
- d) Les conditions s'appliquant au salarié régulier à temps partiel régissent ce salarié en ce qui a trait à la rémunération des congés fériés.
- e) Le salarié peut convenir avec l'Employeur des modalités de paiement pour maintenir la pleine participation au plan de l'assurance collective et au régime de rentes en assumant la totalité des coûts pour la partie non travaillée de sa semaine réduite de travail.
- f) Pendant la durée de la retraite progressive, l'ancienneté du salarié continue de s'accumuler comme s'il travaillait à temps plein.
- g) Le fait d'avoir plusieurs salariés réguliers en retraite progressive ne peut avoir pour effet de créer un ou des postes à temps plein ni à temps partiel ni de priver l'Employeur de son droit d'utiliser en sus du nombre

de salariés réguliers en retraite progressive, le nombre de postes à temps partiel qu'il peut utiliser conformément à la convention collective. L'Employeur pourra utiliser un ou des salariés temporaires ou occasionnels pour combler l'absence en tout ou en partie des salariés en retraite progressive.

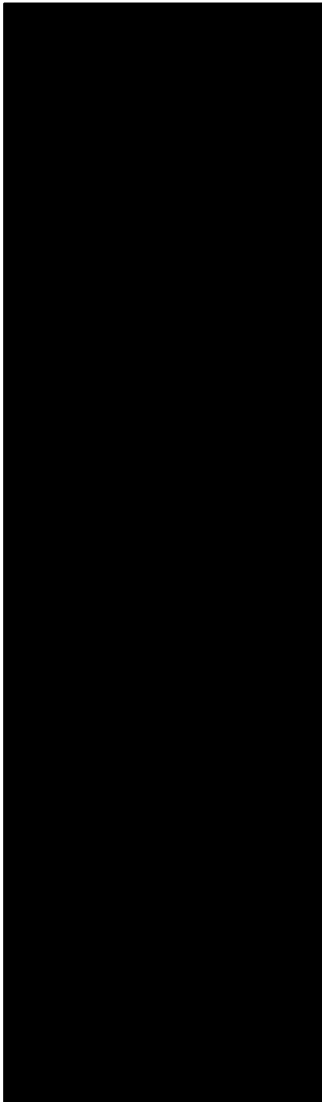
- h) L'entente entre le salarié régulier à temps plein et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.
- i) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder une retraite progressive.
- j) L'entente prend fin dans les cas suivants :
  - Retraite
  - Décès
  - Démission
  - Congédiement

**ANNEXE I**

**EMPLOYÉS VISÉS PAR LE PLANCHER D'EMPLOI**

Liste des employés dont le poste est inclus dans le plancher d'emploi prévue à la disposition 22.23 g) à la signature de la convention collective

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.
- 26.
- 27.
- 28.
- 29.
- 30.



**LETTRE D'ENTENTE NO 1**

**INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART:            Syndicat canadien de la fonction publique,  
                                 section locale 1450**

**ET**

**D'AUTRE PART:        Le Journal de Québec,  
                                 une division de Média QMI Inc.**

**Objet : Multiplateforme**

Les parties conviennent que le travail des journalistes, photographes, graphistes et autres pourra être diffusé sur différentes plateformes de Quebecor Media. Lorsque diffusé sur d'autres plateformes, la source sera identifiée en indiquant le nom du salarié.

L'Employeur fournira aux salariés les outils requis et la formation nécessaire. Ils alimenteront le site Web du Journal de Québec et en assureront la mise en ligne, sous réserve de l'article 1.02 d).

Le Journal de Québec aura un site internet qui lui sera propre et l'Employeur sera responsable de déterminer la nature du contenu qui apparaîtra sur son site. L'Employeur n'est toutefois pas responsable des outils et des fonctionnalités du site en question lesquels ne sont pas la propriété du Journal de Québec. Les salariés de la Rédaction devront donc adapter leur travail afin d'alimenter le site en temps réel, tout en respectant leurs obligations professionnelles.

Dans le contexte où les salariés travaillent d'abord pour Le Journal de Québec, les journalistes pourront être appelés à illustrer eux-mêmes leurs reportages, à rédiger des blogues et à réaliser des vidéos de même qu'un photographe pourrait être appelé à identifier sa photo par un bas de vignette ou rédiger des « breaking news » (une alerte comportant environ 100 mots et moins).

Il appartient à la direction de la Rédaction de décider de l'intérêt d'avoir un espace sur le site Web du Journal de Québec, à l'intérieur duquel le public pourra faire parvenir du matériel. Dans un tel cas, l'espace utilisé sur le site Web sera identifié de façon à ce qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur la provenance du matériel.

De plus, précisons que le matériel qui entre sur le site Web et/ou l'édition papier du Journal de Québec qui couvre l'actualité de la région de Québec (défini comme étant un rayon de 30 kilomètres de la place d'affaires du Journal de Québec) sera sous la juridiction exclusive des salariés de la salle de rédaction, à l'exception du matériel produit et signé par TVA, et l'Agence QMI. (Le nom de l'auteur de ce matériel peut être ajouté à ces signatures).

L'Employeur, à la demande du Syndicat, identifiera l'auteur des textes et/ou des photos parus sur le site Web et/ou l'édition papier du Journal de Québec.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NO 2**

**INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART:           SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 1450**

**ET**

**D'AUTRE PART:        LE JOURNAL DE QUÉBEC,  
UNE DIVISION DE MÉDIA QMI INC.**

**OBJET : Semaine de travail – horaire de fin de semaine**

Nonobstant toute disposition au contraire de la présente convention collective, et plus spécifiquement les règles relatives aux horaires de travail, les parties conviennent de ce qui suit:

Les employés réguliers à temps complet dont l'horaire de travail se prolonge au-delà de 19 h le samedi et/ou le dimanche travailleront un maximum de 4 jours par semaine, à l'exception des chefs de pupitre ainsi que des journalistes-pupitreurs, à moins d'entente contraire entre les parties.

**LETTRE D'ENTENTE NO 3**

**INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 1450**

**ET**

**D'AUTRE PART: LE JOURNAL DE QUÉBEC,  
UNE DIVISION DE MÉDIA QMI INC.**

**JOURNALISTE-PUPITREUR (fonction hybride)**

Au moment de la signature de la convention collective, une nouvelle fonction hybride de journaliste-pupitreur est créée.

Les personnes occupant cette fonction sont d'abord des journalistes, mais pourront être affectées comme chef de pupitre selon les besoins de l'employeur.

Lorsqu'ils seront affectés comme chef de pupitre, les journalistes-pupitreurs seront rémunérés selon l'échelle salariale des chefs de pupitre. Le reste du temps, ils seront rémunérés selon l'échelle salariale des journalistes.

Les quarts de travail de chef de pupitre confiés aux journalistes-pupitreurs leur seront précisés dans l'horaire de travail, selon les modalités prévues à la convention collective.

Dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les postes de chef de pupitre autrefois détenus par [REDACTED] sont transformés en fonctions de journalistes-pupitreurs.

Par ailleurs, [REDACTED] conserve son poste de chef de pupitre et n'est pas visée par la présente entente.

L'Employeur se réserve le droit d'offrir la fonction de journaliste-pupitreur à d'autres salariés réguliers de l'unité, en fonction de ses besoins.

Convention collective

Rédaction

La présente lettre d'entente remplace l'entente négociée antérieurement, relativement aux conditions de travail spécifiques à [REDACTED].

LETTRE D'ENTENTE  
INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 1450

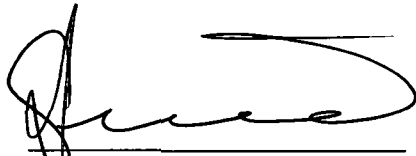
ET

D'AUTRE PART: LE JOURNAL DE QUÉBEC,  
UNE DIVISION DE MÉDIA QMI INC.

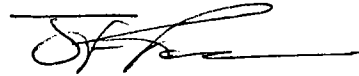
Objet: Équité salariale

L'Employeur convient de déposer, à titre indicatif et sans préjudice, l'ensemble des documents liés à la production de son exercice de maintien d'équité salariale (2015) en CRT et de remettre au Syndicat une copie de l'ensemble de ce dossier.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30 du mois de MARS 2023.



LE JOURNAL DE QUÉBEC,  
UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1450