

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-9728

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-9451

EMPLOYEUR LE JOURNAL DE QUÉBEC, UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC. 450, RUE BÉCHARD QUÉBEC QC G1M 2E9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION ASSOCIATION DES VENDEURS DU JOURNAL DE QUÉBEC, SECTION LOCALE 3208 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-08-31	Nombre de salariés visés : 2	Date début : 2023-08-31
Date dépôt : 2023-09-14		Date d'expiration : 2025-08-30

Remarque :

Claudia Michel
Préposé(e) à l'émission

2023-09-27
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

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE JOURNAL DE QUÉBEC, une division de MédiaQMI INC.



ET

L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3208 DU SCFP

30 JUIN 2023 au 30 AOÛT 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	4
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR	4
ARTICLE 4	NON-DISCRIMINATION	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 6	PÉRIODE DE PROBATION	6
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ	6
ARTICLE 8	OBLIGATION PROFESSIONNELLE	7
ARTICLE 9	AFFECTATION ET MISE À PIED	7
ARTICLE 10	CONGÉ STATUTAIRE	8
ARTICLE 11	VACANCES	12
ARTICLE 12	ASSURANCES COLLECTIVES	14
ARTICLE 13	PROTECTION EN CAS D'INVALIDITÉ	14
ARTICLE 14	PROCÉDURES D'ARBITRAGE ET DE GRIEF	15
ARTICLE 15	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	17
ARTICLE 16	HEURES DE TRAVAIL	17
ARTICLE 17	PUBLICITÉ LOCALE/NATIONALE	17
ARTICLE 18	ATTRIBUTION ET PROTECTION DE LA CLIENTÈLE	18
ARTICLE 19	RÉMUNÉRATION	24
ARTICLE 20	PERFECTIONNEMENT ET FORMATION	27
ARTICLE 21	BRIS DU LIEN CONTRACTUEL	27
ARTICLE 22	DURÉE DE LA CONVENTION	27
ANNEXE A		29
ANNEXE B		30
ANNEXE C		32
LETTRE D'ENTENTE N° 1		33
LETTRE D'ENTENTE N° 2		34
LETTRE D'ENTENTE N° 3		35
LETTRE D'ENTENTE N° 4		36
LETTRE D'ENTENTE N° 5		37

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1.01 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.

1.02 Aux fins d'application de la présente convention collective, à moins que le contexte ne soit à l'effet contraire, les définitions suivantes s'appliquent :

a) Salarié régulier

Un salarié visé par la présente convention qui a terminé sa période de probation.

b) Salarié en probation

Tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation.

c) Salarié temporaire

Salarié embauché par l'Employeur pour remplacer un salarié régulier ou en probation, bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou d'un congé autorisé par l'Employeur.

Le salarié temporaire n'est pas régi par les dispositions de la convention collective sauf quant à l'obligation de verser la cotisation syndicale.

d) Salarié occasionnel

Salarié embauché par l'Employeur pour aider les « pairages » durant la période de vacances estivales.

Le salarié occasionnel n'est pas régi par les dispositions de la convention collective.

e) Pairage

Salarié régulier ou en période de probation désigné pour effectuer le remplacement d'un autre salarié dans les cas prévus à la présente convention.

f) Conjoint

Aux fins de l'article 10, un conjoint désigne les personnes :

- i. Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- ii. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- iii. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

g) Liste des âges

Liste comprenant l'ensemble des clients actuels et antérieurs d'un salarié.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît "Le Syndicat" comme le seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

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

Le Journal de Québec, une division de MédiaQMI inc., 450, avenue Béchar, Québec, Québec, G1M 2E9.

d'autre part:

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3208, 200-5050, boul. des Gradins, Québec, G2J 1P8.

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

2.04 Chaque fois que le masculin est employé dans chacun des articles de la présente convention collective, il s'applique à tous les genres.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 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, d'édition et d'impression, pourvu que l'exercice de tels droits soit en conformité avec les dispositions de la présente convention.

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

3.03 L'Employeur s'engage à informer le Syndicat de la structure du département de la publicité, à établir clairement la ligne hiérarchique, à consulter le Syndicat lors de modifications de la structure interne de la salle de vente qui pourraient léser les droits reconnus par la convention des représentants.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION

4.01 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.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 L'Employeur s'engage à déduire sans frais de la paie hebdomadaire de tout salarié visé par le certificat d'accréditation une somme équivalente à la cotisation syndicale que lui indiquera le Syndicat.

5.02 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat, par chèque, le montant des cotisations perçues toutes les deux (2) semaines dans un délai de sept (7) jours du mois suivant celui pour lequel elles ont été faites.

5.03 Tout salarié (nouveau ou ancien) couvert par le certificat d'accréditation doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dès son embauche et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention collective.

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

Un salarié régulier qui est appelé, par l'Employeur, à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui revient dans ladite unité retrouve l'ancienneté qu'il possédait à son départ ainsi que celle qu'il a accumulée à la fonction exclue.

- a) Par contre, si le salarié est ainsi réintégré dans l'unité de négociation dans les six (6) mois qui suivent le transfert, il retrouve à son retour la même liste de clientèle qu'il avait lors de son transfert;
- b) D'autre part, si le salarié est réintégré après six (6) mois de son transfert, il retourne à l'unité de négociation sans aucun des droits qu'il aurait pu réclamer lors de son transfert, excepté quant à l'ancienneté.

5.05 Tout officier ou membre du Syndicat (jusqu'à un maximum de trois (3) simultanément) pourra, moyennant un préavis de deux (2) jours à l'Employeur, s'absenter pour toutes fins relatives à la négociation et/ou au règlement ou arbitrage d'un grief ou à toute autre fin relative à l'administration de la présente convention collective.

5.06 Le Syndicat a le droit d'afficher, sur le 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.

ARTICLE 6 PÉRIODE DE PROBATION

- 6.01 L'Employeur est libre d'embaucher les personnes de son choix. Dès l'embauche, l'Employeur informe le Syndicat par écrit en donnant le nom, la fonction et la date de l'embauche du nouveau salarié.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit subir une période de probation de douze (12) mois à l'expiration de laquelle il devient salarié régulier.
- 6.03 Le nouveau salarié est régi par la convention collective dès son embauche sauf quant à l'utilisation de la procédure de grief en cas de suspension, congédiement ou de mise à pied.
- 6.04 L'Employeur remet au nouveau salarié un exemplaire de la convention collective et de tous les renseignements concernant le régime d'assurance collective et des bénéfices sociaux en vigueur au moment de son entrée en fonction.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

- 7.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié régulier chez l'Employeur dans le service désigné par le certificat d'accréditation, à compter de sa dernière date d'entrée.
- 7.02 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.

Toutefois, un salarié régulier qui n'a pu se présenter au travail pour raison de maladie peut le faire dès qu'il est rétabli, sauf si son absence pour maladie excède vingt-quatre (24) mois consécutifs et qu'il est démontré qu'il ne peut reprendre son emploi à la suite de cette absence.

- e) 1) Si un salarié obtient un poste dans une autre accréditation, son ancienneté dans cette unité d'accréditation débute à son premier (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.
- 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 additionnée 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.

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

ARTICLE 8 OBLIGATION PROFESSIONNELLE

8.01 La première obligation professionnelle du salarié est à l'égard du Journal de Québec. Par conséquent, nul salarié ne doit exercer une activité identique ou semblable à celle qu'il exerce au journal auprès de quel que médium d'information que ce soit dans la province de Québec.

Un salarié peut également, dans le cadre déterminé par l'Employeur, exercer une activité identique ou semblable à celle qu'il exerce au journal pour les autres médias de Québecor Média Inc ou affiliés à Québecor Média Inc.

Toute activité extérieure au travail de conseiller en publicité au Journal de Québec ne doit pas venir en conflit d'intérêts direct avec le département et/ou le secteur attribué à un salarié.

8.02 Si, en conséquence de l'exercice normal de sa fonction effectuée de bonne foi et dans le respect des politiques et procédures internes du journal, un salarié est poursuivi en justice, l'Employeur assumera la défense de ce salarié et le tiendra indemne de tout jugement et tous frais.

ARTICLE 9 AFFECTATION ET MISE À PIED

- 9.01 a) Tout poste vacant dans la salle de vente doit être affiché pour une période de sept (7) jours.
- b) Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté prévaudra, les salariés ayant le moins d'ancienneté étant ceux mis à pied les premiers.

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

- c) Si le salarié mis à pied est rappelé au travail en deçà d'une période de douze (12) mois, il reprend alors son statut de salarié régulier et son ancienneté ainsi que l'équivalent de cinquante pour cent (50 %) de la clientèle active en volume (ventes en argent) qu'il avait au cours des douze (12) mois précédant sa mise à pied.

9.02 Pour la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune mise à pied des salariés présents au 30 juin 1992, suite à l'introduction de changements technologiques.

9.03 a) Aucun salarié régulier embauché avant le 31 décembre 2001 ne peut être mis à pied sans avoir reçu un préavis de huit (8) semaines. L'Employeur s'engage à payer au salarié régulier mis à pied une indemnité de départ d'une (1) semaine par six (6) mois de service continu jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

b) En cas de défaut de l'Employeur de donner le préavis de huit (8) semaines au salarié concerné, il lui versera une indemnité compensatoire égale à ladite période de préavis.

c) L'indemnité compensatoire prévue précédemment est calculée sur la base de la rémunération moyenne des cinquante-deux (52) semaines précédant la date du préavis ou, à défaut de préavis, de la date de mise à pied.

d) L'Employeur doit remettre au Syndicat une copie du préavis ou de la mise à pied.

ARTICLE 10 CONGÉ STATUTAIRE

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

- a) Le Jour de l'An;
- b) Lendemain du Jour de l'An;
- c) Lundi de Pâques;
- d) Fête des Patriotes
- e) Fête de la Saint-Jean-Baptiste;
- f) Fête du Canada;
- g) Fête du Travail;
- h) L'Action de grâces;
- i) Le jour de Noël;
- j) Le lendemain de Noël;

Le Vendredi saint, la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, les salariés pourront quitter à compter de douze (12) heures dans la mesure où leur travail est terminé.

- 10.02 a) Tout salarié peut s'absenter de son travail avec solde dans les cas suivants:
- 1) À l'occasion de son mariage: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - 2) i) Lors du mariage d'un enfant: deux (2) jours de calendrier consécutifs;
ii) Lors du mariage d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère: le jour du mariage;
 - 3) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant: quatorze (14) jours de calendrier consécutifs;
 - 4) Lors du décès du père ou de la mère: sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - 5) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un 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;
 - 6) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: quatre (4) 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;
 - 7) Dans le cas où une salariée fait une fausse couche ou subit un avortement, elle aura droit à un congé d'une durée de sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - 8) Lors d'un divorce: deux (2) jours de calendrier consécutifs.
- b) Si l'un des événements mentionnés à l'article 10.02 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 l'Employeur.
- 10.03 Le salarié a droit, à chaque année, pour des raisons personnelles, à quatre (4) journées de congé flottant pouvant être prises par journée, par demi-journée ou par tranche minimale d'une (1) heure à un moment déterminé après entente entre l'intéressé et son supérieur immédiat.
- 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.
- 10.04 a) L'indemnité des dix (10) jours fériés est égale à la moyenne quotidienne des gains, basée sur le salaire gagné l'année précédente.
- b) 1) S'il y a publication la Fête de l'Action de Grâce, la fête des Patriotes le lendemain de Noël et le lundi de Pâques et que le salarié est requis de travailler ce(s) jour(s) alors le salarié reçoit les sommes suivantes:

- les commissions pour les annonces parues ce(s) jour(s) férié(s) et,
- l'indemnité prévue au paragraphe a).

2) Le salarié peut reprendre le congé férié à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur.
Le jour repris est non rémunéré.

c) S'il y a publication la Fête de l'Action de Grâce, la fête des Patriotes le lendemain de Noël et le lundi de Pâques et que le salarié n'est pas requis de travailler ce(s) jour(s) alors le salarié reçoit les sommes suivantes:

- cent pour cent (100 %) des commissions pour les annonces parues ce(s) jour(s) férié(s) et,
- l'indemnité prévue au paragraphe a).

10.05 a) 1) L'Employeur s'engage à accorder, sur demande écrite, un congé sans solde à tout salarié élu député provincial ou fédéral pour la durée de son premier mandat.

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.

b) Durant ce congé sans solde, la clientèle habituellement desservie par le salarié sera attribuée de façon temporaire par la direction, après consultation avec le Syndicat, à des salariés réguliers ou en probation de la salle de vente ou à un ou des salariés temporaires. Les salariés recevront le revenu de commissions de la clientèle desservie par chacun.

10.06 L'Employeur accorde d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons qu'il juge valables.

10.07 L'Employeur accorde à tout salarié régulier qui en fait la demande après cinq (5) ans de service, un congé sans solde pour ressourcement de six (6) mois minimum et de un (1) an maximum.

a) La demande doit être faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début du congé.

b) Un tel congé ne peut être renouvelé avant cinq (5) ans après son expiration.

c) Ce congé ne peut être utilisé pour travailler pour un Employeur concurrent ou pour vendre de la publicité pour quelque médium que ce soit.

d) Un salarié régulier à la fois peut se prévaloir de ce congé sans solde. Si plus d'un salarié régulier demande le congé, la règle de l'ancienneté prévaut en accordant toutefois une priorité au salarié régulier ayant bénéficié le moins souvent d'un tel congé.

- e) Durant ce congé sans solde, l'Employeur répartit la clientèle du salarié régulier en congé sans solde à d'autre(s) salarié(s).
- f) Les modalités de retour doivent faire l'objet d'une entente écrite avant le départ du salarié intéressé entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié régulier.
- g) Lors d'un tel congé de ressourcement, l'attribution de la clientèle se fera selon le mécanisme prévu à la clause 10.05 b).

10.08 Pendant un congé sans solde prévu à la présente convention, le salarié pourra maintenir sa participation au régime de retraite et aux assurances collectives, à la condition qu'il paie l'entier de la prime avant son départ.

- 10.09
- a) Le salarié qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou candidat juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause dont il n'est pas une partie intéressée, il reçoit les commissions sur les ventes faites par son pairage moins les indemnités versées par la Cour.
 - b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à l'alinéa précédent, le salarié doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour et retourner au travail les journées où il n'est pas tenu de se présenter à la Cour pour exercer ses devoirs.

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

- 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 (20e) 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 d'un 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 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 doit quitter son emploi sans délai.
- f) La salariée qui ne se présente pas au travail, à l'expiration du congé déterminé au paragraphe a) est réputée avoir quitté volontairement l'Employeur sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre temporairement le travail.
- 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. 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) Lors de l'absence d'une salariée enceinte, l'Employeur maintient sa participation au régime d'avantages sociaux (assurance et régime de rentes) et déduit sur l'indemnité versée à la salariée, au retour de cette dernière, les cotisations qu'elle aurait normalement dû verser.
- i) À la suite de son congé de maternité, la salariée a droit, sur demande, à un congé sans traitement 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.
- j) 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.

10.11 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.

10.12 Durant le congé de maternité d'une salariée ou du congé sans solde pris suite à un congé de maternité, l'Employeur répartit la clientèle de la salariée à d'autre(s) salariée(s).

10.13 Pendant la durée des congés mentionnés à l'article 10, l'ancienneté du salarié, en congé avec ou sans solde, continue de s'accumuler alors que la clientèle, qu'il desservait avant son départ ou ce qu'il en reste, lui est remise à son retour au travail.

ARTICLE 11 VACANCES

11.01 Tout salarié qui, au premier (1er) mai de l'année, n'a pas complété une (1) année de service continu chez l'Employeur peut s'absenter pour vacances pour une période équivalant à une (1) journée par mois de

service chez l'Employeur avec un maximum de dix (10) journées ouvrables consécutives ou non au choix du salarié.

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

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

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de l'année, a complété six (6) ans de service continu chez l'Employeur peut s'absenter pour vacances pour une période de cinq (5) semaines.

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de l'année, a complété douze (12) ans de service continu chez l'Employeur peut s'absenter pour vacances pour une période de six (6) semaines.

11.02 L'indemnité de vacances versée par l'Employeur sera égale à cinq pour cent (5 %) des sommes gagnées pendant la période de référence pour les salariés ayant trois (3) semaines ou moins de vacances, six pour cent (6 %) pour les salariés ayant quatre (4) semaines de vacances et sept pour cent (7 %) pour les salariés ayant cinq (5) semaines de vacances et plus.

Ces pourcentages seront versés sur toutes les sommes gagnées inscrites au feuillet fiscal T-4 de l'année civile précédant le paiement des vacances.

- 11.03 a) 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, à moins d'entente contraire entre les parties.
- b) Au 1^{er} avril de chaque année, les salariés choisissent, par ordre d'ancienneté, la date de prise de leurs vacances. Toutefois, aucun salarié ne pourra céder plus de trois (3) semaines à la fois en raison de son ancienneté.
- c) Au 1er novembre de la même année, et ce par ordre d'ancienneté, les salariés déterminent la date de prise de vacances qu'ils n'ont pas utilisées jusque-là, tout en respectant le choix des vacances déterminé depuis le 1er avril.
- d) Un maximum d'un (1) salarié peut être en vacances à tout moment de l'année, pour un maximum de trois (3) semaines consécutives. Malgré ce qui précède, le tout devra tenir compte des besoins opérationnels et être approuvé par l'Employeur.
- e) Les vacances doivent être prises par semaines complètes. Toutefois, elles pourraient être prises par journée ou par demi-journée après entente avec l'Employeur.

11.04 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.

11.05 Le salarié étant invalide au sens de l'article 13 (Protection en cas d'invalidité) de la présente convention au moment du paiement de l'indemnité de vacances prévue à la clause 11.02 recevra, à son retour au travail, le paiement de cette indemnité, laquelle est calculée sur la base des commissions gagnées au cours de la période de référence.

11.06 La période de référence prévue au présent article est du 1^{er} mai au 30 avril de l'année précédant le versement.

ARTICLE 12 ASSURANCES COLLECTIVES

12.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective de Quebecor inc.

12.02 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 C.S.S.T. pour laquelle il est éligible et l'indemnité que le salarié recevrait en vertu des modalités prévues à l'assurance-salaire.

ARTICLE 13 PROTECTION EN CAS D'INVALIDITÉ

13.01 a) Dans le cas où un salarié couvert par les présentes devenait invalide au sens du régime d'assurance collective, la clientèle qu'il desservait jusqu'alors lui demeurera, pour une période maximale consécutive d'invalidité de vingt-quatre (24) mois.

b) Pendant la durée de sa période d'invalidité, le salarié affecté par cette invalidité recevra les bénéfices prévus au régime d'assurance collective de Quebecor et dix pour cent (10%) du revenu de commissions provenant de la clientèle qu'il desservait jusqu'à un montant maximum équivalent à la moyenne de sa rémunération des douze (12) mois précédents.

c) Les dispositions ci-dessus s'appliquent jusqu'à un maximum de dix-huit (18) semaines sauf sur présentation du formulaire médical de l'assurance prolongeant cette période jusqu'à concurrence du maximum prévu au paragraphe a).

- d) La protection de vingt-quatre (24) mois prévue au paragraphe a) n'aura pas lieu si le formulaire médical de l'assurance détermine d'avance une période d'invalidité supérieure à deux (2) ans.
- e) Pendant une telle période, la clientèle habituellement desservie par le salarié invalide sera attribuée, de façon temporaire, par la direction après consultation avec le Syndicat, à des salariés réguliers de la salle de ventes ou à un ou des salariés temporaires. Ces salariés recevront quatre-vingt-dix pour cent (90%) du revenu de commissions de la clientèle desservie à partir de la 8e journée d'absence du salarié.
- f) Un salarié remplaçant ne perd pas de ses propres avances de commissions pendant le remplacement d'un autre salarié en absence.

13.02 Au terme de cette période d'invalidité de deux (2) ans ou avant selon 13.01 d), la clientèle sera attribuée par l'Employeur conformément à la clause 18.09.

ARTICLE 14 PROCÉDURES D'ARBITRAGE ET DE GRIEF

14.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs, c'est-à-dire les mécontentements relatives à l'interprétation à l'application ou à une violation de cette convention collective, doivent être réglés le plus rapidement possible selon la procédure suivante.

14.02 Tout grief doit être signé par l'intéressé ou le Syndicat et soumis au Directeur général ou à son représentant.
Tout grief collectif doit être signé par le Syndicat et soumis par écrit au Directeur général ou à son représentant désigné par lui. Un grief collectif est un grief qui concerne un groupe de salariés ou tous les salariés.

14.03 Sous peine de nullité, tout grief est soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la connaissance acquise de tel événement par la partie concernée.

14.04 Dans les dix (10) jours de la date de la soumission d'un grief, les parties doivent se rencontrer en vue d'en arriver à un règlement.

14.05 Sous peine de nullité, tout grief qui n'est pas réglé doit être soumis à l'arbitrage par le Syndicat ou l'Employeur, selon le cas, dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent. La soumission du grief à l'arbitrage se fait par la remise d'un avis écrit à l'arbitre, avec copie à l'autre partie, dans les délais prescrits.

14.06 Pendant la durée de la présente convention:

Nathalie Faucher
André G. Lavoie

Maureen Flynn
Nancy Ménard-Chang
Dominic Cordeau

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. À défaut d'entente, les parties demandent au ministère du Travail de désigner l'arbitre.

- 14.07 Les pouvoirs de l'arbitre unique sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis selon les termes de la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit.
- 14.08 Les honoraires, frais de déplacement et séjours de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 14.09 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 14.10 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- 14.11 Sous peine de nullité, une sanction disciplinaire doit être imposée au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance, par l'Employeur, de l'acte ou de l'omission qui la justifie.
- 14.12 La suspension ou le congédiement d'un salarié régulier ainsi que toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief arbitral dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Dans de tels cas, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler.
- 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 la moyenne hebdomadaire des commissions qu'il a reçues au cours des douze (12) mois précédents 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.
- 14.13 Une mesure disciplinaire envers un employé ne peut, après neuf (9) mois, être invoquée contre lui à moins qu'il ne s'agisse d'actes de même nature.
- 14.14 L'occasion d'être entendu doit être donnée au salarié en présence d'un représentant du Syndicat avant qu'une sanction disciplinaire ne soit imposée.

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 14.11 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.

14.15 Le salarié peut consulter son dossier personnel. Il doit prendre rendez-vous, au préalable, 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.

ARTICLE 15 GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

15.01 Pendant la durée de la convention, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas susciter ou ordonner une contre-grève "lock-out" de ses salariés ou de ses membres.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail est de sept heures et demie (7,5).

ARTICLE 17 PUBLICITÉ LOCALE/NATIONALE

17.01 a) Est considérée comme publicité locale et relevant de la juridiction des salariés visés par le certificat d'accréditation, toute publicité d'un annonceur dont les investissements publicitaires au sein des propriétés, entreprises et filiales de Quebecor Média Inc. sont effectués exclusivement au Journal de Québec, à l'exception :

- des petites annonces (annonces classées)
- des avis de décès
- des avis légaux
- des avis publics
- des avis divers
- des services anniversaires
- des prières
- des remerciements
- des échanges publicitaires
- des annonces promotionnelles
- de toute publicité non facturée
- de la publicité telle que définie en 17.02

- des publicités encadrées de vingt (20) lignes et moins
 - d'annonceurs dont la décision d'achat se prend dans les marchés du Saguenay-Lac-St-Jean ainsi que de l'Est-du-Québec
- b) La liste de clients exclusifs au Journal de Québec est mise à jour au 31 décembre de chaque année.
- c) Un client de la Régie inactif peut être sollicité ou mis sous contrat par un salarié de la salle des ventes du Journal de Québec après entente avec l'Employeur.
- d) Un annonceur dont les investissements publicitaires sont à la fois au Journal de Québec et au Journal de Montréal (papier et numérique) n'est pas réputé être un client national (non-exclusif).
- e) Un annonceur local (exclusif) qui annonce par le biais d'une agence est desservi par un salarié de la salle des ventes du Journal de Québec.
- f) Un annonceur qui ne contracte que de la programmation via une autre propriété, entreprise et filiale de Québecor Média Inc. ne peut être considéré comme un client national (non-exclusif).

17.02 Est considérée comme publicité nationale (non-exclusive) et exclue de la juridiction des salariés visés par le certificat d'accréditation, toute publicité d'un annonceur dont les investissements publicitaires sont effectués au sein de plus d'une propriété, entreprise et filiale de Québecor Média Inc., à l'exception de la publicité telle que définie en 17.01.

La liste des clients nationaux (non-exclusifs) est mise à jour au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 18 ATTRIBUTION ET PROTECTION DE LA CLIENTÈLE

- 18.01 1) L'Employeur reconnaît à chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation le droit de servir tout client inscrit à son nom au dossier central, faisant affaire avec ce salarié et publiant ou ayant publié, dans Le Journal de Québec, une ou plusieurs annonces correspondant à la définition de publicité locale (exclusive) telle que déterminée en 17.01.
- 2) Toute commission résultant de la publicité locale (exclusive) commandée par ce client sera payable au salarié aussi longtemps que la publicité dudit client correspondra à la définition de publicité locale (exclusive) déterminée en 17.01 et que ledit client sera servi par ledit salarié. Cependant, les commissions cessent d'être versées à un salarié dès que la publicité dudit client ne correspond plus à la définition de publicité locale (exclusive) déterminée en 17.01 ou dès le départ du salarié du Journal de Québec tout en tenant compte des ventes effectuées sur les heures régulières de tombée.
- 18.02 a) L'Employeur peut attribuer un annonceur local éventuel à un salarié de son choix. Cependant, l'Employeur attribuera un annonceur local éventuel au salarié ayant eu une activité de représentation sur

ce client dans les trois (3) mois précédents. Il peut en tout temps transférer un client d'un salarié à un autre salarié.

L'Employeur rencontrera le représentant désigné de l'Association sur une base trimestrielle afin de s'assurer que la répartition des annonceurs locaux éventuels soit faite de la façon la plus équitable possible. L'Employeur remet une copie de cette liste de distribution lors de cette rencontre.

- b) Lorsque l'Employeur suspend temporairement le droit de servir un client pour fins de crédit, le salarié qui a ce client sur sa liste conserve son droit de service.
- b) 1) Tout salarié peut placer, sur une liste de protection, un maximum de trente (30) annonceurs éventuels, qui peuvent être des clients n'ayant jamais annoncé ou des clients n'ayant pas annoncé depuis treize (13) mois et plus.

Si telle liste d'annonceurs éventuels contient des clients nationaux (non-exclusifs), ledit salarié ne sera commissionné sur la publicité de ce client que si elle est conforme à 17.01.

- b) 2) Advenant le départ d'un salarié, l'Employeur s'engage à rencontrer le représentant désigné de l'Association afin de discuter de solutions visant la redistribution la plus équitable possible des comptes du conseiller publicitaire qui a quitté.
- c) Dans le cadre d'un projet spécial proposé par un salarié et approuvé par la direction des ventes, ledit salarié aura le privilège de réserver dix (10) annonceurs éventuels locaux additionnels reliés à ce projet à la condition que lesdits annonceurs éventuels ne fassent pas partie de la liste de protection d'un autre salarié tel que prévu au paragraphe b)1) qui précède ou ne soient pas des clients déjà desservis par un autre salarié de la salle de vente.

Cette liste de annonceurs éventuels spéciaux temporaires sera établie par le salarié lors de l'approbation du projet par la direction des ventes et elle ne demeurera en vigueur que jusqu'à la date de publication dudit projet spécial ou de son annulation par l'Employeur.

Une copie de la liste des annonceurs éventuels spéciaux du projet spécial sera remise aux autres salariés de la salle de vente.

- d) 1) Pour réserver un annonceur éventuel tel que défini en 18.02 b)1) qui précède, un salarié devra compléter la formule de réservation comprenant tous les éléments suivants :
 - Date de la réservation (jour/mois/année);
 - Raison sociale de l'annonceur éventuel ou du client;
 - Nom du propriétaire ou de la personne contactée;
 - Champ d'action de l'annonceur éventuel ou du client;
 - Adresse et numéro de téléphone de l'annonceur éventuel ou client si disponible;

- Nom sous lequel l'annonceur éventuel ou client annoncera.
- d) 2) La formule doit être signée par le salarié, contresignée par le directeur, ventes locales et régionales ou son représentant, qui remettra ensuite copie de ladite formule au salarié concerné pour ensuite être affichée ou accessible en tout temps par l'ensemble des salariés.
- d) 3) Dès la remise de la formule, l'annonceur éventuel ou le client devient un annonceur éventuel ou un client protégé rétroactivement à la date indiquée par la réservation et est inscrit à la liste des annonceurs éventuels /clients protégés du salarié, lequel a le droit de servir et de solliciter cet annonceur éventuel ou ce client.
- d) 4) Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, seulement une des raisons suivantes peut justifier le refus d'enregistrement d'un annonceur éventuel ou d'un client:
 - i. Les informations requises ne sont pas suffisantes;
 - ii. L'annonceur éventuel ou le client fait déjà partie de la clientèle d'un salarié;
 - iii. L'annonceur éventuel ou le client commande de la publicité telle que définie en 17.02 de la présente convention collective.
- d) 5) Lors de l'annonce du départ volontaire ou involontaire d'un salarié régulier, celui-ci n'a plus le droit de modifier sa liste de protection et l'Employeur ne lui donne plus d'appels bureau.

Il appartient à l'Employeur de distribuer la clientèle desservie par ce salarié régulier.

- e) 1) Il est de la responsabilité du salarié d'aviser le directeur des ventes ou son représentant lorsqu'un annonceur éventuel ou un client protégé fait paraître une publicité. Cet annonceur éventuel ou ce client est retiré de la liste des annonceurs éventuels/clients protégés du salarié concerné et est ajouté à sa liste d'exclusivité.
- e) 2) Dans le cas de réservation du même annonceur éventuel par plus d'un salarié dont la formule respecte tous les éléments inscrits dans le paragraphe d), l'annonceur éventuel appartiendra au salarié qui l'aura réservé le premier selon l'année, le mois, la date inscrits sur la formule de réservation. Cette distinction devra se faire le plus rapidement possible à partir du moment où les parties concernées prennent connaissance du fait.
- e) 3) Toute publicité non sollicitée provenant directement au Journal sans l'intermédiaire d'un salarié et distribuée par l'Employeur conformément à la clause 18.04 a) doit être réservée sur la liste de protection définie en 18.02 d)1) pour être protégée selon la présente convention. Cependant, le salarié à qui la publicité non sollicitée a été assignée a priorité pour réserver cet annonceur éventuel dans les dix (10) jours ouvrables de sa distribution.

Le salarié à qui a été distribuée la publicité non sollicitée a toutefois l'obligation de communiquer avec l'annonceur intéressé dans les vingt-quatre (24) heures suivant la remise de l'appel par l'Employeur.

- e) 4) Le salarié perd son droit de protection d'un annonceur éventuel s'il n'a pas commandé de la publicité douze (12) mois après son enregistrement à moins que ce délai soit prolongé pour motif valable ou si aucune activité de représentation n'a été effectuée par le salarié dans les trois (3) derniers mois.
- f) Contrat avec un (1) seul propriétaire regroupant plusieurs de ses commerces (contrat parapluie).
Considérant qu'il existe plusieurs commerces appartenant à un (1) seul propriétaire et dont l'ensemble des commerces (clients) est desservi par un (1) ou plusieurs représentants en publicité.

L'Employeur peut retirer un client à un représentant en publicité si le client n'a pas annoncé dans le Journal de Québec durant les treize (13) mois suivants la date de la signature du contrat initial (contrat parapluie).

Si un client est inscrit sur un contrat parapluie, mais qu'il n'a jamais annoncé au Journal de Québec, celui-ci n'est pas considéré comme étant un client protégé. Pour ce faire, il faudra que le salarié se conforme aux clauses 18.02 b)1) et 18.02 d).

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

- a) Lorsqu'il s'agit de publicité telle que définie à 17.02, des petites annonces selon la lettre d'entente No 2 et des avis divers;
- b) Lorsqu'il s'agit de publicité ou de promotion pour l'une ou l'autre des divisions, filiales ou compagnies de Quebecor inc. y compris le Journal de Québec;
- c) Lorsqu'il s'agit d'échange publicitaire, de promotion, de toute publicité non facturée;
- d) Dans tout autre cas sur entente des parties.

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

18.04 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que:

- a) Dans le cas d'un client qui change uniquement le nom de son commerce (non sa vocation, ni son adresse civique), ledit commerce et son nouveau nom demeure au vendeur qui le desservait auparavant.

- b) Dans le cas d'un client actif ou inactif en tant qu'annonceur et inscrit au fichier personnel d'un représentant, si ledit client occupe désormais le ou les locaux d'un autre client ayant cessé ses opérations, ce nouvel acquéreur continuera d'être desservi par le représentant possédant déjà ce client inscrit à son propre fichier.
- c) Sous réserve du paragraphe b) qui précède, le lieu de commerce d'un client ayant cessé ses opérations et le nouvel acquéreur dudit lieu demeure sous la juridiction du représentant qui desservait le client ayant cessé ses opérations aux conditions suivantes :
- 1) La transaction doit être effectuée dans une période maximale de cent vingt (120) jours de la date de fermeture précédente.
 - 2) Le nouveau propriétaire ou le nouvel opérateur ne doit pas faire partie d'une des listes d'un autre salarié tel que prévu en 18.02 b)1) et c) en date de la fermeture dudit commerce.
 - 3) Une fois le délai de cent vingt (120) jours écoulés, tout représentant pourra se prévaloir de son droit de sollicitation habituelle.
- d) Dans le cas de deux (2) clients locaux ou plus qui fusionnent et unissent de façon partielle ou totale les noms sous lesquels ils annonçaient pour former un nouveau nom sous lequel ils annonceront dorénavant (Ex. Beaupré Automobiles et de la Capitale Dodge devenant Beaupré-Capitale), la commission payable sur les annonces du nouvel annonceur ainsi créé sera répartie parmi les représentants qui servaient les annonceurs disparus suite à la fusion :
- 1) Vingt-cinq pour cent (25 %) de la commission payable sur les annonces du nouvel annonceur seront versés au représentant qui assurera le service.
 - 2) Les soixante-quinze pour cent (75 %) de la commission restante seront répartis parmi les représentants, incluant celui mentionné en d)1), qui servaient les anciens annonceurs disparus suite à la fusion, et ce, au prorata du volume de lignage que représentait chacun de ces clients avant la fusion. Pour établir ce prorata, on utilisera la moyenne annuelle de lignage utilisé par chacun des annonceurs fusionnés au cours des vingt-quatre (24) mois précédant la fusion.
 - 3) Si l'un des salariés concernés quitte son poste de représentant des ventes, le pourcentage de commission qu'il recevait sera alors réparti parmi les salariés concernés restants au prorata du prorata qu'ils reçoivent déjà selon d)2) qui précède.

18.05

Dans le cas d'un client "X", acheté par un client "Y", étant déjà desservi par deux (2) vendeurs, le client "Y" appartiendra désormais au vendeur "Y". Cependant, la rémunération des représentants en cause sera alors déterminée après entente auprès d'un comité spécial, formé des parties syndicale et patronale. Toutefois, cette entente ne pourra excéder une durée maximale de trente-six (36) mois.

- 18.06 Lorsque plusieurs clients commandent de la publicité partagent également une publicité, vingt-cinq pour cent (25 %) de la commission sont versés au salarié qui a servi le client local responsable de l'annonce. La commission restante est divisée en parties égales entre tous les salariés qui ont les clients apparaissant dans la publicité sur leur liste d'exclusivité ou sur leur liste d'annonceurs éventuels protégés.
- 18.07 Dans le cas d'une publicité, d'une association de détaillants reconnue par l'Employeur, d'un centre d'achat, d'une agglomération de points de vente, d'une rue d'affaires, ou de tout autre regroupement de détaillants, la commission est versée au salarié qui a le droit de servir le regroupement en question sans que cela lui donne droit de servir les membres dudit regroupement.
- 18.09 Lors du décès ou départ volontaire d'un salarié, l'Employeur procède au réaménagement de la clientèle devenue disponible.
- a) Un minimum de 30% de la clientèle devenue disponible sera réparti parmi les salariés déjà au service de l'Employeur au moment de la cessation définitive d'emploi.
 - b) Dans l'application de la clause qui précède, il est convenu que le pourcentage de la clientèle à attribuer est en chiffre d'affaires (\$) et s'applique en fonction du chiffre d'affaires réalisé au cours de l'année précédant la cessation définitive d'emploi.
 - c) L'Employeur devra distribuer le 30% de la clientèle prévu en a) au plus grand nombre de salariés possible.
- 18.09 Sous réserve de 17.01, la commission de la publicité achetée par un syndic, un encanteur ou un liquidateur pour exercer une vente de liquidation au grand public des produits d'un client ayant cessé ses opérations, sera versée au salarié qui a ce syndic, cet encanteur ou ce liquidateur comme client.
- Toutefois, si le volume publicitaire utilisé pour effectuer ladite liquidation excède trois mille (3000 \$) dollars, la commission sera divisée à parts égales entre le salarié qui a le syndic, l'encanteur et/ou le liquidateur comme client et le salarié dont le client a cessé ses opérations.
- Si le syndic, l'encanteur ou le liquidateur qui achète la publicité pour effectuer la vente de liquidation n'est pas inscrit sur la liste des âges d'un salarié, il sera alors desservi par le salarié dont le client local a cessé ses opérations et ledit salarié recevra la totalité de la commission. Par contre, à l'expiration de cette liquidation, le syndic, l'encanteur ou le liquidateur sera conservé en dossier par la direction des ventes et sera utilisé ultérieurement selon la même application.
- 18.10 Lorsqu'un grossiste en voyages, reconnu comme annonceur local par l'Employeur, annonce, la commission payable sur cette annonce sera versée de la façon suivante:
- a) Si l'annonce ne comprend que le nom du grossiste en voyages, la commission sera versée au salarié qui détient le droit de service sur ledit grossiste en voyages.

- b) Si l'annonce du grossiste en voyages, comprend, outre son nom, le nom de plusieurs agences de voyages, la commission sera versée au salarié qui détient le droit de service sur ledit grossiste en voyages.
- c) Si l'annonce du grossiste en voyages comprend, outre son nom, le nom d'une seule agence de voyages, soixante-quinze pour cent (75 %) de la commission sera versée au salarié qui détient le droit de servir le grossiste en voyages et vingt-cinq pour cent (25 %) de la commission seront versés au salarié qui détient le droit de service sur l'agence de voyages dont le nom apparaît dans l'annonce du grossiste en voyages.
- d) Le présent article ne s'applique pas à une agence de voyages dont l'annonce comprend le nom d'un ou de plusieurs grossistes en voyages. Dans un tel cas, la commission est versée au salarié qui détient le droit de service sur l'agence de voyages concernée.

18.11

Lorsqu'une A.T.R. reconnue comme annonceur local par l'Employeur annonce, la commission payable sur cette annonce sera versée de la façon suivante:

- a) Si l'annonce ne comprend que le nom de l'A.T.R., la commission sera versée au salarié qui détient le droit de service sur ladite A.T.R.
- b) Si l'annonce de l'A.T.R. comprend, outre son nom, le nom de plus d'un annonceur local, la commission sera versée au salarié qui détient le droit de service sur ladite A.T.R.
- c) Si l'annonce de l'A.T.R. comprend, outre son nom, le nom d'un seul autre annonceur local, soixante-quinze pour cent (75 %) de la commission seront versés au salarié qui détient le droit de servir l'A.T.R. et vingt-cinq pour cent (25 %) de la commission de servir le client local dont le nom apparaît dans l'annonce de l'A.T.R.
- d) Le présent article ne s'applique pas à un client local qui annonce et qui fait mention de l'A.T.R. dont il fait partie. Dans un tel cas, la commission est versée au salarié qui détient le droit de service sur le client local concerné.

ARTICLE 19 RÉMUNÉRATION

- 19.01 Les rémunérations suivantes seront versées au salarié pour toute publicité d'un annonceur local commandée par le client, acceptée par le directeur de la publicité ou son représentant et publiée dans le Journal de Québec.
- 19.02 La rémunération du salarié sera équivalente à 8,5 % pour toute annonce acceptée par la directrice générale ou son représentant et qui est publiée.

19.03 a) À titre d'avances sur commissions, les salariés qui auront atteint les années de service prévues ci-après recevront, à compter de la signature de la présente convention collective, les sommes annuelles suivantes:

- moins d'un an de service:	40 000 \$
- cinq ans et moins de dix ans de service:	55 000 \$
- dix ans de service:	75 000 \$

Les salariés à l'emploi à la signature de la convention collective sont tous réputés être à l'échelon de dix ans de service et ce, pour la durée de la convention collective.

b) Les avances sur commissions prévues à la présente clause, sous réserve des alinéas qui suivent, sont versées par l'Employeur à chacun des salariés en vingt-six (26) versements égaux correspondant à un vingt-sixième (1/26) du montant de l'avance.

Au début de l'année financière, les avances des salariés réguliers seront réduites de vingt pour cent (20%) de la différence entre les avances reçues et les commissions gagnées au cours de l'année précédente, si celles-ci sont inférieures aux avances versées.

Pour l'année qui suit une réduction d'avances, celles-ci sont :

- 1) de nouveau ainsi réduites de vingt pour cent (20%) de la différence entre les nouvelles avances reçues et les commissions gagnées;
ou
- 2) équivalentes aux commissions gagnées si celles-ci sont supérieures aux nouvelles avances mais inférieures aux avances normales;
ou
- 3) les avances prévues à l'échelle régulière si les commissions gagnées sont égales ou supérieures à celles-là.

c) Les réductions d'avances ci-haut mentionnées ne s'appliquent pas à un nouveau salarié pour la première année fiscale complète de service suivant l'acquisition de sa permanence ;

d) Ces avances sur commissions ne sont pas remboursables par le salarié si ses commissions normales annuelles sont inférieures aux avances annuelles. Ces calculs s'effectueront au 31 décembre de chaque année.

19.04 a) Les rémunérations mentionnées à la présente convention sont versées au salarié quinze (15) jours suivant la date de la parution de la publicité dans le journal.

b) Les commissions des conseillers en publicité sont ajustées pour toute extourne récupérée ou toute ristourne accordée par l'Employeur et sont détaillées sur le rapport de rémunération. Ce principe ne

s'applique pas sur les ventes antérieures à l'introduction de cette disposition à la convention collective.

- c) Lorsque l'attribution d'un annonceur ou le paiement d'une rémunération est erroné et que celui qui en a effectivement bénéficié n'est pas celui qui aurait dû en bénéficier, l'Employeur se rembourse auprès du premier pour, par la suite, corriger l'attribution ou le paiement erroné auprès du second. Ce principe s'applique uniquement entre les salariés de la salle de vente du Journal de Québec.

19.05 Les rémunérations mentionnées à la présente seront versées au salarié le deuxième jeudi suivant la fermeture de la période.

Pour le salarié régulier qui désire que ses rémunérations soient versées dans une autre institution financière (Banque ou Caisse), ses rémunérations seront déposées le deuxième vendredi suivant la fermeture de la période.

19.06 Un détail de la rémunération sera fourni à chaque paie.

19.07 De plus, l'Employeur versera, à chaque salarié visé par le certificat d'accréditation, la différence entre le montant d'une prime d'assurance automobile plaisir et le montant d'une prime plaisir-affaires jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200 \$) annuellement. Le paiement de ces sommes se fera sur présentation des pièces justificatives au moment du renouvellement de chaque police d'assurance.

19.08 Les commissions des vendeurs sont ajustées et sont détaillées sur le rapport de rémunération dans les cas suivants :

- a) Pour toute ristourne accordée aux clients, suite à une entente de volume. L'Employeur détaillera le remboursement des crédits en fonction des représentants respectifs. Dans le cas d'un transfert de comptes, l'Employeur tiendra compte du volume d'achat réparti à chaque représentant.

À cet effet, l'Employeur pourra récupérer la somme des crédits à chacun des représentants des ventes jusqu'à un maximum de 12 périodes de paye et ce, à compter du mois suivant le remboursement aux clients.

Lorsque le représentant quitte le Journal de Québec, la dette devra être remboursée immédiatement à moins d'entente entre les parties.

- b) Pour une publicité non commandée par un client.

19.09 Le salarié doit assumer toutes les dépenses reliées à l'exercice de ses fonctions à l'exception des facilités mises à sa disposition par l'Employeur.

L'Employeur s'engage à fournir les documents relatifs à l'emploi exigés par Revenu Québec et l'Agence de revenu du Canada complétés conformément aux lois applicables.

ARTICLE 20 PERFECTIONNEMENT ET FORMATION

20.01 Les parties reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des salariés, à ce titre, l'Employeur doit rembourser à tout salarié régulier qui en formule la demande, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tous cours et/ou études en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié, à la condition que telle demande soit agréée par l'Employeur et que le salarié assiste à au moins 75 % des cours et obtienne un certificat de réussite.

20.02 Si un salarié est requis par l'Employeur de suivre des cours de perfectionnement ou de formation, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur. Si ces cours ont lieu durant les jours ouvrables, il n'y aura pas de retenue quant à sa rémunération et le salarié ne sera pas tenu de remettre en jours ouvrables les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, le salarié et le pairage

ARTICLE 21 BRIS DU LIEN CONTRACTUEL

21.01 a) 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 que l'Employeur accepte de rompre ledit lien contractuel.

b) Les clients desservis par le salarié qui accepte l'offre de rachat du lien contractuel seront attribués par l'Employeur selon les modalités prévues au contrat de travail à l'article 18.09.

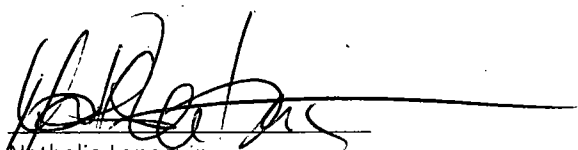
ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION


22.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et prend fin le 30 août 2025.

22.02 Même après l'expiration de la présente convention collective, l'Employeur s'engage, sous réserve des dispositions de l'article 59 du Code du travail, à appliquer les termes de ladite convention collective jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective et à maintenir les mêmes conditions et facilités de travail.

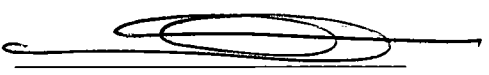
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, CE 31 JOUR DE Août 2023.

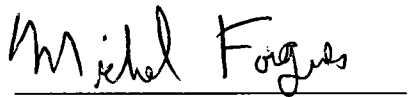
POUR L'EMPLOYEUR

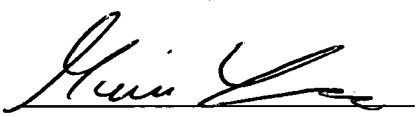

Nathalie Langevin


Martin Dalpé

POUR LE SYNDICAT


Marc-André Roy



Michel Forgues


Guillaume Lambert

ANNEXE A

LISTE D'ANCIENNETÉ

En date au 29 août 2023

NOM	Prénom	Année-Mois-Jour
Vendeurs		
		1985-11-25
		2010-06-10

ANNEXE B

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) Le salarié ayant choisi l'option "sans personne à charge": 0.5 % de son salaire assurable. Le salaire maximum est de 95 000 \$.
 - b) Le salarié ayant choisi l'option "avec personne à charge": 2 \$ par semaine plus 0.5 % de son salaire assurable. Le salaire assurable maximum est de 95 000 \$.
 - c) 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.

ANNEXE C

RÉGIME DE RENTES POUR LES EMPLOYÉS DE QMI.
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.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE: L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3208 DU SFCF
(ci-après appelée « le Syndicat »)

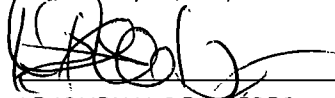
ET: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
division de MédiaQMI inc.
(ci-après appelé « l'Employeur »)

OBJET: Petites annonces (annonces classées)

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Si une petite annonce (annonce classée) vendue par un téléphoniste vendeur du service des petites annonces (annonces classées) a plus de cent (100) lignes agate et comprend de la trame, du renversé, des logos, des photos ou des illustrations ou qu'elle est entourée de façon totale ou partielle par une bordure (filet, étoiles, astérisques, cœurs, etc.), le coût unitaire facturé pour une telle annonce ne peut être inférieur de plus de vingt pour cent (20 %) au coût unitaire qu'aurait cette même annonce si elle était calculée en utilisant le tarif de l'échelon de volume de mille (1 000) lignes agate (dimanche au vendredi) de la carte de tarifs détail (local) en vigueur;
- b) Après vérification, l'Employeur s'engage à modifier, le cas échéant, le coût unitaire d'une petite annonce telle que décrite au paragraphe a) qui précède si son coût unitaire ne correspond pas au critère de coût unitaire prévu, et ce dans les meilleurs délais suivant un avis écrit du Syndicat faisant état d'une telle situation;
- c) Est considérée comme une petite annonce et exclue de la juridiction des salariés couverts par la présente convention collective toute annonce vendue par le service des petites annonces (annonces classées) dans le cadre de promotion spéciale (ex : bébés de l'année, bébés du mois, message de la St-Valentin, de la Fête des Mères, etc.).

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 31 jour du mois Avril 2023


LE JOURNAL DE QUÉBEC,
UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.


L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU
JOURNAL DE QUÉBEC, SFCF, SECTION LOCALE 3208

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE: L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3208 DU SCFP
(ci-après appelée « le Syndicat »)

ET: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
division de MédiaQMI inc.
(ci-après appelé « l'Employeur »)

OBJET: Cessation des activités de ventes nationales (non-exclusifs)

ATTENDU QUE l'Employeur a décidé de cesser ses activités de ventes publicitaires nationales (non-exclusifs) ;

ATTENDU QUE l'Employeur a décidé de confier ses activités de ventes publicitaires nationales (non-exclusifs) à la Régie publicitaire de Québec ;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Pour les fins d'application des lettres d'entente numéros 3 et 4, la définition d'un annonceur national (non-exclusif) est celle prévue à l'article 17.02 de la présente convention collective.
2. Il est entendu que la juridiction de l'Association des vendeurs du Journal de Québec n'inclut pas les annonceurs nationaux (non-exclusifs).
3. Par conséquent, la référence aux annonceurs nationaux (non-exclusifs) et associations de concessionnaires automobiles n'a pas pour effet d'élargir la juridiction de l'Association des vendeurs du Journal de Québec.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 31 jour du mois Août 2023


LE JOURNAL DE QUÉBEC,
UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.


L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU
JOURNAL DE QUÉBEC, SCFP, SECTION LOCALE 3208

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE: L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3208 DU SCFP
(ci-après appelée « le Syndicat »)

ET: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
division de MédiaQMI inc.
(ci-après appelé « l'Employeur »)

OBJET: Renonciation aux recours prévus aux articles 39 et 45 du Code du travail

ATTENDU la signature de la convention collective.

ATTENDU QUE l'Employeur a décidé de cesser ses activités de ventes publicitaires nationales (non-exclusives) ;

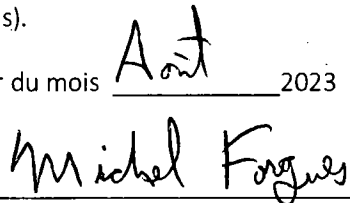
ATTENDU QUE l'Employeur a décidé de confier ses activités de ventes publicitaires nationales (non-exclusives) à la Régie publicitaire de Québec.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le Syndicat renonce à intenter tout recours en vertu des articles 39 et 45 du Code du travail afin de faire reconnaître son accréditation à la Régie publicitaire de Québec ou de faire reconnaître que le Journal de Québec est le véritable Employeur des employés de la Régie des ventes de Québec Média;
2. Le Syndicat renonce à déposer tout grief demandant l'application de la convention collective quant aux activités confiées à la Régie publicitaire de Québec, conformément à la présente convention collective;
3. Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à faire toutes les démarches nécessaires visant à faire modifier le certificat d'accréditation du Syndicat dans le but de refléter la décision de l'Employeur de cesser ses activités de ventes publicitaires nationales (non-exclusives).

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 31 jour du mois Août 2023


LE JOURNAL DE QUÉBEC,
UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.


L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU
JOURNAL DE QUÉBEC, SCFP, SECTION LOCALE 3208

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTRE: L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3208 DU SCFP
(ci-après appelée « le Syndicat »)

ET: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
division de MédiaQMI inc.
(ci-après appelé « l'Employeur »)

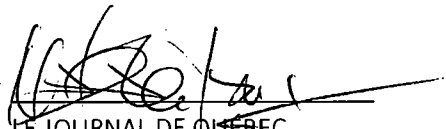
OBJET: **Bonification pour vendeurs publicitaires**

Le vendeur en publicité qui dépasse son objectif de ventes annuelles déterminé par l'employeur reçoit une commission supplémentaire à celle prévue à l'article 19.02 de la convention collective de 8 % sur tout montant de ses ventes en dépassement de son objectif de ventes annuelles.

De plus, le conseiller en publicité reçoit une commission supplémentaire à celle prévue à l'article 19.02 de la convention collective de 2 % sur tout montant de ses ventes conclues avec tous nouveaux clients de la Régie publicitaire de Québecor (national (non-exclusif) et local (exclusif)) pour les douze (12) mois suivants la date de la signature du contrat de vente initiale.

Un client qui n'a pas acheté de publicité depuis plus de vingt-quatre (24) mois est considéré comme un nouveau client.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 31 jour du mois Août 2023


LE JOURNAL DE QUÉBEC,
UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.


L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU
JOURNAL DE QUÉBEC, SCFP, SECTION LOCALE 3208

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE: L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU JOURNAL DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3208 DU SCFP
(ci-après appelée « le Syndicat »)

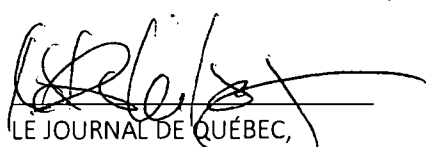
ET: LE JOURNAL DE QUÉBEC,
division de MédiaQMI inc.
(ci-après appelé « l'Employeur »)

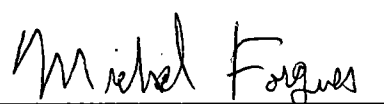
OBJET: Développement de nouveaux clients

Nonobstant les dispositions prévues aux articles 17.01 et 17.02 de la convention collective, tous nouveaux clients de la Régie publicitaire de Québecor (national (non-exclusif) et local (exclusif)) développés et contractualisés par un salarié visé par le certificat d'accréditation demeurent dans le service des ventes locales (exclusives) du Journal de Québec pour une période d'au moins deux (2) ans suivant la date de la signature du contrat de vente initiale.

Un client qui n'a pas fait acheter de publicité depuis plus de vingt-quatre (24) mois est considéré comme un nouveau client.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 31 jour du mois Sept 2023


LE JOURNAL DE QUÉBEC,
UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.


L'ASSOCIATION DES VENDEURS DU
JOURNAL DE QUÉBEC, SCFP, SECTION LOCALE 3208