

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-4243

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-9449

EMPLOYEUR

LE JOURNAL DE QUÉBEC, UNE DIVISION DE MÉDIAQMI INC.

450, RUE BÉCHARD
QUÉBEC QC G1M 2E9

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2808 (EMPLOYÉS DE BUREAU)

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 (SCFP)

5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200
QUÉBEC QC G2J 1P8

Date signature : 2023-10-20

Date dépôt : 2024-04-23

Nombre de
salariés visés : 7

Date début : 2023-01-01

Date d'expiration : 2025-06-30

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2024-05-07
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 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 2808 (BUREAU)
ci-après désigné comme étant le Syndicat**

En vigueur du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 3	DROITS DES PARTIES	4
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE	5
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	15
ARTICLE 6	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES.....	17
ARTICLE 7	PROCÉDURES DE GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	25
ARTICLE 9	MUTATION VOLONTAIRE	27
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATION	30
ARTICLE 11	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	33
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	34
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	37
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	38
ARTICLE 15	DISPOSITIONS TRANSITOIRES	41
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX	43
ARTICLE 17	COMITÉS SYNDICAUX	45

ARTICLE 18	CONGÉS DE MATERNITÉ	46
ARTICLE 19	SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES	48
ARTICLE 20	SÉCURITÉ ET SANTÉ: PRÉVENTION	51
ARTICLE 21	DESCRIPTIONS D'EMPLOI ET MÉCANISME	54
ARTICLE 22	PRIMES	56
ARTICLE 23	CLAUSES DIVERSES	57
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	59
ANNEXE B	SALAIRES	60
ANNEXE C	SEMAINE RÉDUITE ET CONGÉ SABBATIQUE.....	61
ANNEXE D	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE POUR LES EMPLOYÉS DE QUEBECOR MÉDIA INC. ET SES FILIALES	66
ANNEXE E	RÉGIME DE RENTES POUR LES EMPLOYÉS DE QUEBECOR MÉDIA INC. ET SES FILIALES	69
ANNEXE F	RETRAITE PROGRESSIVE	70
LETTRE D'ENTENTE NO 1	Employé(e)s de bureau	72
LETTRE D'ENTENTE NO 2	Équité salariale.....	73
LETTRE D'ENTENTE NO 3	Abolition de poste commis annonces classées.....	74

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, division de Média QMI Inc., et visés par le certificat d'accréditation émis le 19e jour de février 1973 et qui se lit comme suit: « Tous les employés de bureau, y compris les graphistes, à l'exclusion de la secrétaire administrative et des vendeurs. »
- 1.02 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, « *sauf en cas de force majeure* ».
- b) L'Employeur peut confier en sous-traitance l'exécution d'une partie de travail effectuée par l'unité d'accréditation, en autant que tel travail ne soit la cause de mise à pied dans l'unité d'accréditation, d'empêcher de combler un poste au-delà des délais prescrits à l'article 9 de la convention collective.
- 1.03 Chaque fois que le masculin apparaît à la présente convention collective, il s'applique, en fait, aux deux (2) 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 2808 » 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, d'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 doit, 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 toutes les deux (2) semaines dans les sept (7) jours qui suivent la fin de chaque période au secrétaire-trésorier du Syndicat. 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 chaque année, aux environs du premier septembre, une liste mise à jour de nom, 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 des tableaux qui lui sont exclusifs et fournis 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) Le nombre de salariés qui suit devra demeurer en poste durant ces réunions:
- Petites annonces et décès: 1
 - Publicité: 0
- 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) L'Employeur paie un maximum de trente-sept jours et demi (37,5) ouvrables par année aux délégués du Syndicat choisis pour participer à telles activités. Les jours non utilisés sont 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 un (1) salarié 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 représentants 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 négociation 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 a)2) n'entraînent pas de perte de salaire, de commissions ou de droits régis par la convention collective.
 - a)4) 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.
 - b) Pour un représentant sur horaire de jour, l'Employeur convient de le libérer pour la durée de la rencontre ou toute la journée, après entente entre les parties.
 - c) Si, à la demande de l'Employeur, la rencontre se tient avant seize (16) heures et qu'elle a une durée d'au moins trois (3) heures, le salarié est libéré de son horaire de travail qui précède et qui suit la rencontre.
 - d) 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 maximale 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 maximale 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 d'étude approuvé 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 d'étude, requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par ce dernier; si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps les périodes 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 "C" 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 la clause 4.09 peuvent être renouvelables.
- i) À l'exception des congés prévus au paragraphe g) 2) qui précède, toute demande de congé prévu à la clause 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 la clause 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 lesquels 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 clauses 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 clauses 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 représentant syndical et le plaignant ou un des plaignants (ou témoin).

4.13 Lors de l'embauche, l'Employeur consulte le Syndicat pour déterminer, s'il y a lieu, les 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 consulte de nouveau le Syndicat pour discuter, s'il y a lieu, de modifier les 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 peut demander 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. Cependant, ce dernier peut refuser sans mesure de représailles.

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'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 30e 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.
- 4.17
- a) Aucun salarié n'est tenu de s'exposer à des risques disproportionnés au 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 plus commissions, s'il y a lieu, son allocation et les bénéfices connexes. Cet alinéa doit être interprété comme concurrent aux dispositions applicables à la Loi des accidents du travail et les maladies professionnelles et du Régime d'assurance collective en vigueur entre les parties.
 - c) S'il perd la vie ou est handicapé d'une façon permanente au cours de l'accomplissement de ce travail, l'Employeur lui paie, à lui ou à ses héritiers légaux, selon le cas, advenant le refus des assureurs de le faire, des indemnités dont le montant ne sera pas inférieur à ce que le régime d'assurance-vie, maladie, accident en vigueur prévoit dans de pareilles circonstances.
 - d) Dans les cas prévus aux alinéas b) et c) du présent paragraphe, le salarié ou, le cas échéant, ses héritiers légaux, rembourseront à l'Employeur toutes les sommes reçues soit de la R.A.M.Q., soit de la CNESST ainsi que

toute autre forme de compensation ou d'indemnité que l'Employeur aura versées au salarié.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

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

a) Employeur: Journal de Québec, une division de Média QMI Inc.

b) Syndicat: Syndicat canadien de la fonction publique, local 2808.

c)1) Probation:

La période de probation pour un « salarié régulier temps plein » est de six (6) mois.

L'Employeur informe le salarié en probation de l'état de sa probation une fois vers le milieu de la période de probation, et ce, en présence d'un représentant syndical du C.R.T.

c)2) 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, telle que définie à l'article 11 de la présente convention collective.

- g)2) Salarié régulier à temps partiel: Tout salarié qui travaille moins de trente-sept et demie (37,5) heures par semaine de façon régulière et qui a complété avec succès une période de probation de six (6) mois.
- Si le salarié à temps partiel travaille sans arrêt pour une période maximale de six (6) mois au même poste, l'Employeur procède à l'affichage d'un poste à temps partiel ou temps complet, selon les besoins, en respectant la procédure énoncée à l'article 9. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent par entente écrite prolonger les délais.
- h) Salarié temporaire: Tout salarié appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'une absence ou 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 ce, 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 19 de la présente convention.
- j) Conjoint: 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 (1) an.
- k) Promotion: « 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.
- l) Transfert (mutation): « Transfert » 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.

- m) Rétrogradation: « 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.
- n) Salaire régulier: « 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 clause 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 clause 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 classification donnée, les salariés sont déclarés en surplus selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification.

- b) Les salariés ainsi affectés, de même que les salariés affectés par les procédures prévues à l'alinéa a) de la clause 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 clause 6.02 qui doivent être mis à pied au terme du processus de relocalisation prévu à la clause 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 clause 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:
- i. le salarié cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi;
 - ii. le salarié est rappelé au travail par l'Employeur;
 - iii. le salarié a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus;
 - iv. 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 mises 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 résultant 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
Maureen Flynn
Nancy Ménard-Chang
Dominic Garneau

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.

- 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 représentant 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 "B") 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 entendue 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 b)2) suivant:

b) L'ancienneté se calcule selon ce qui suit:

b)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.

b)2) Pour les salariés réguliers à temps partiel:

L'ancienneté se calcule en fonction de ses heures payées à tarif régulier.

1 an d'ancienneté :

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un salarié régulier à temps plein multiplié par 52.

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.

1 jour d'ancienneté :

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail d'un salarié régulier à temps plein divisé par cinq (5).

- 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 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 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 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 "A" de la présente convention collective constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté et d'expérience reconnues des salariés.

ARTICLE 9 MUTATION VOLONTAIRE

- 9.01
- a)1) 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.
 - a)2) 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.

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 poste vacant ou nouvellement créé, 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 Toute personne intéressée 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)1) Lorsque des examens sont requis, l'Employeur l'indique sur l'avis d'affichage en précisant la nature des examens.

- a)2) Dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, ce poste est accordé au salarié régulier de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui remplissent les exigences normales du poste.
 - 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 par écrit le Syndicat en motivant sa décision.
 - c) S'il n'y a aucun salarié régulier candidat de l'unité de négociation ou si aucun salarié régulier candidat de l'unité de négociation ne remplit les exigences normales, l'Employeur embauche la personne de son choix selon l'ordre apparaissant à la clause 9.06, et ce, dans un délai maximum de quarante-cinq (45) jours de la fin de la période d'affichage.
 - d) Le Syndicat ou un salarié a droit de contester la décision de l'Employeur en utilisant la procédure prévue à l'article 7.
 - e) S'il y a lieu, l'Employeur indiquera sur la formule d'affichage que de l'expérience pertinente peut compenser pour de la scolarité manquante.
 - f) Lors d'un transfert (mutation) et d'une rétrogradation, le salarié reçoit le salaire de sa nouvelle classification correspondant à l'échelon qu'il occupait dans son ancienne classification. Lors d'une promotion, le salarié reçoit le salaire de sa nouvelle classification correspondant à l'échelon qui lui assure une augmentation.
- 9.06 Lorsqu'aucun candidat salarié régulier de l'unité de négociation n'est choisi suite à l'affichage d'un poste, l'Employeur doit tenir compte de la possibilité d'octroyer le poste dans l'ordre suivant:
- a) d'abord parmi les candidats salariés réguliers qui sont dans une autre unité de négociation chez l'Employeur;
 - b) ensuite, parmi les candidats salariés temporaires de la même classification et du même service, au sens de la clause 19.05;

- c) ensuite, parmi les candidats salariés temporaires de l'unité de négociation;
 - d) ensuite, à toute autre personne de son choix.
- 9.07 La période d'essai à un nouveau poste est de trois (3) mois. Cette période d'essai sert, entre autres, à offrir la formation ou la familiarisation requise au nouvel employé afin de pouvoir occuper adéquatement sa nouvelle fonction. Après ce délai, le salarié devient régulier à son nouveau poste.
- 9.08 Si le salarié qui est à l'essai à un nouveau poste désire reprendre son ancien poste ou s'il se révèle incapable de remplir ses nouvelles fonctions, il reprend son ancien poste au salaire prévu à l'échelle de salaire (annexe "B") 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 ou nouvellement créé.

ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 10.01 Les salaires qui sont versés aux salariés sont ceux contenus à l'annexe "B" de cette convention.
- 10.02 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 11.
- 10.03 a)1) Le salaire est versé toutes les 2 semaines, le jeudi avant midi.
- a)2) 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 déductions.
- b) 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, selon le même mode que le versement de la paie.

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 :

- b)1) 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.

- b)2) 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.

- b)3) 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.

- c) Dans les cas d'erreur administrative constatée par un salarié, celle-ci est corrigée dans les meilleurs délais.
- 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) Lorsqu'un salarié temporaire devient salarié régulier, il obtiendra automatiquement l'échelon supérieur à son échelon actuel.
- 10.05 L'avancement d'un échelon à un autre de l'échelle de salaire prévue en annexe "B" se fait à la date d'anniversaire d'entrée au service de l'Employeur.
- 10.06 a) Le salarié d'une classification peut être requis, par l'Employeur, d'accomplir du travail relevant d'une autre classification.
- b) Un salarié requis, à la demande de l'Employeur, d'effectuer du travail dans une classification supérieure reçoit le salaire de cette classification à l'échelon correspondant à ses années de service. Un salarié requis, à la demande de l'Employeur, d'effectuer du travail d'une classification inférieure ne subit pas de baisse de salaire.
 - c) Dans la mesure du possible lors d'une absence de plus d'une demi-journée, avant de faire appel à un salarié temporaire, l'Employeur favorise l'affectation d'un salarié régulier d'un même service.
- 10.07 Lors du départ d'une téléphoniste-vendeuse, l'Employeur répartira également parmi les salariés réguliers à temps plein, la totalité des annonces (DUMP) du salarié qui quitte.
- 10.08 Conformément à la clause 9.08 et nonobstant les clauses 9.01 paragraphe a)1) et 10.07, la téléphoniste-vendeuse est remplacé par un salarié temporaire pour la durée de sa période d'essai à un nouveau poste. Adverant son retour, la téléphoniste-vendeuse reprend les annonces (DUMP) du salarié temporaire ayant effectué le remplacement plus le "DUMP" existant sous son numéro lors de son retour.

10.09 La prime pour compenser les travaux cléricales détenue par Martine Dupont est de 5% de son salaire de base. La pratique actuelle de versement de la prime au remplaçant est maintenue.

ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

11.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures et trente (30) minutes consécutives, à l'exclusion de la période de repas.

b) Dans la mesure du possible, l'Employeur s'engage à remplacer tout salarié en absence pour maladie en tenant compte des besoins du service.

c) L'horaire de travail est du lundi au vendredi de 8h30 à 17h.

11.02 a) Pour les salariés visés par l'alinéa a) de la clause 11.01, la période de repas est d'une (1) heure non rémunérée.

Pour les salariés de la publicité et des petites annonces, l'Employeur établit une rotation équitable des périodes de repas en tenant compte des besoins du service et des désirs exprimés par ces derniers.

b) Pour les horaires de travail de (5) jours, le salarié tenu de travailler des heures consécutives, a droit à 2 périodes de quinze (15) minutes de repos qui est accordé, sans perte de salaire.

11.03 a) Les horaires de travail actuels des salariés 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) Lorsque l'Employeur modifie temporairement l'horaire de travail d'un salarié régulier pour les fins de formation ou d'assignation particulière de travail, le salarié conserve son salaire régulier ainsi que les primes et compensation de disponibilité auxquelles il aurait eu droit n'eut été de la modification d'horaire.

11.04 L'Employeur doit établir une rotation équitable des horaires des salariés en tenant compte des désirs exprimés par ces derniers et des besoins du service.

11.05 L'Employeur et le Syndicat doivent convenir d'un horaire pouvant impliquer une plage horaire s'étendant jusqu'à vingt heures (20 h), selon les besoins du service. Toute entente doit être faite par écrit entre les parties.

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 a1) Nonobstant 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.

a2) Nonobstant le paragraphe a1) 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 rémunérée 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.

c) Tout travail exécuté avant le début de la journée normale de travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux applicable avec un minimum de deux (2) heures garanties.

12.03 Le temps supplémentaire, autre que celui prévu par le premier paragraphe de l'alinéa a1) et l'alinéa a2), doit être réparti aussi équitablement que possible parmi les salariés réguliers d'un même service aptes à accomplir le travail.

Pour ce faire, l'Employeur tiendra compte globalement du temps supplémentaire à être effectué dans le cours d'une année civile.

A tous les mois l'Employeur affiche le temps supplémentaire cumulatif effectué et en remet une copie au Syndicat.

Nonobstant ce qui précède, les conditions particulières suivantes prévalent:

- a) 1) Lorsque du temps supplémentaire est requis par l'Employeur immédiatement avant ou après une journée normale de travail, ledit temps supplémentaire est effectué par le salarié qui, cette journée-là, occupe ou est appelé à occuper le poste pour lequel ce temps supplémentaire est requis.

Si l'Employeur requiert les services de plus d'un salarié pour accomplir ce travail, ce temps supplémentaire est offert aussi équitablement que possible aux salariés réguliers du même service présents et aptes à accomplir le travail.

- b) Le travail supplémentaire doit être exécuté lorsque requis si des circonstances qui échappent au contrôle de l'Employeur l'exigent.
- c) S'il s'agit de temps supplémentaire autre que celui prévu au paragraphe a), un salarié a le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Dans ce cas, l'Employeur offre ce temps supplémentaire aux autres salariés du même service aptes à accomplir ce travail et ce, dans l'ordre suivant:
- 1) aux salariés réguliers à temps plein;
 - 2) aux salariés réguliers à temps partiel;
 - 3) aux salariés temporaires.

S'il arrive que nul salarié ne soit consentant à travailler en temps supplémentaire, l'Employeur assigne alors, par ordre inverse d'ancienneté, le ou les salariés réguliers du même service aptes à accomplir ce travail.

- d) Dans l'application de la procédure établie à la clause 12.03, il est convenu que l'Employeur n'offrira pas à des salariés temporaires la possibilité d'effectuer ledit temps supplémentaire si cela a pour effet de faire excéder ses heures de travail au-delà de quarante (40) heures dans une même semaine.
- 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.
- 12.05 a) Le temps supplémentaire est payé en temps ou en argent au choix du salarié régulier. Le salarié régulier qui choisit de se faire rembourser en temps peut accumuler de tels congés. Cependant, ce dernier recevra sur demande, au maximum deux (2) fois par année un remboursement entier ou partiel du temps 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 de son supérieur immédiat, de son remplaçant ou de son délégué.
- 12.07 a) Tout congé hebdomadaire doit être payé conformément à la clause 12.01.

- b)1) Tout salarié requis d'accomplir au moins une (1) heure de temps supplémentaire après une journée normale de travail, a droit au remboursement de ses frais de taxi, pour retourner à sa demeure et ce, en autant que ce temps supplémentaire soit requis conformément à la disposition 12.03 2) b). Le remboursement se fera sur présentation de pièces justificatives;
- b) 2) Si un employé effectue plus de trois (3) heures de temps supplémentaire avant ou après ses heures normales de travail, l'Employeur s'engage à lui verser jusqu'à un maximum de dix-huit dollars (18\$) pour défrayer le coût de son repas, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

13.01 Pour tous les salariés, les jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés:

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

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) L'allocation de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de congé.

- c)1) 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.
 - c)2) Dans la mesure du possible, un avis de sept (7) jours sera donné aux salariés requis de travailler.
- 13.03 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, le salarié doit avoir été au travail son jour de travail qui précède ou son jour de travail 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 ont moins d'un (1) an de service ont droit à une journée et quart (1 1/4) de congé par mois de service, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines;
 - b) Après un (1) an de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de trois (3) semaines;
 - c) Après trois (3) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de quatre (4) semaines;
 - d) Après huit (8) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de cinq (5) semaines;

- e) Après quinze (15) ans de service, les salariés ont droit à un congé annuel payé de six (6) semaines;
- f) Les vacances annuelles sont rémunérées au salaire régulier.

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 Le calendrier des vacances annuelles doit être affiché par l'Employeur le 1er avril de chaque année.

Par ancienneté, le salarié régulier a droit à un premier choix maximum de quatre (4) semaines devant s'effectuer entre le 1er et le 10 avril suivant.

Le salarié régulier qui a droit à une ou des semaines additionnelles de vacances, choisira celles-ci, selon l'ordre d'ancienneté, entre le 17 et le 24 avril suivant.

L'ancienneté prime dans les conflits de choix de dates entre les salariés par service.

Par la suite, le salarié temporaire, sujet aux besoins du service et après entente avec l'Employeur pourra effectuer son choix de vacances. Le cas échéant, le choix s'effectuera en fonction du nombre d'heures effectuées par le salarié temporaire depuis sa dernière embauche au journal.

La liste officielle des dates individuelles des vacances est affichée le ou avant le 1er mai.

La période de vacances ainsi choisie ne peut être modifiée à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur.

Les vacances non cédulées pourront être prises en semaine ou en journées ou en demi-journées. La prise de ces vacances devra faire l'objet d'une entente avec l'Employeur.

- 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, 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, ses crédits de vacances sont versés à sa succession.
- 14.06 Les semaines de vacances peuvent se prendre de façon consécutive (maximum de trois (3) semaines), sous réserve de 14.01 et 14.03 et ce, à partir de l'année 2024.
- 14.07 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 jusqu'à la moitié de ses vacances annuelles qu'il doit prendre l'année suivante, consécutivement ou non avec ses vacances de ladite année.
- 14.08 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.
- 14.09 Les trois (3) départements de l'unité bureau, soit les décès, les petites annonces et les ventes, sont considérés comme des entités distinctes pour le choix des vacances, afin d'éviter tout conflit de demandes, et continuent de s'effectuer selon l'ancienneté tel que prescrit par la convention collective.

ARTICLE 15 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

- 15.01 a) Le régime d'assurance collective et le régime de retraite en vigueur sont ceux prévus aux annexes "D" et "E".
- 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 maximum 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 lesdites 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:
 - g)1) les prestations de la CNESST;

- g)2) les prestations prévues pour l'invalidité long terme du Régime d'assurance collective;
 - g)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, eu égard à l'importance des arrérages. À 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 sœur, du père ou de la mère: le jour du mariage;
 - a)3) lors du décès du conjoint, 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 sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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'urgence nécessitant.
- 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 la clause 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, chaque année, pour des raisons personnelles, à quatre (4) journées de congé flottant pouvant être prises par journées, par demi-journées 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 d'un (1) membre choisi 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.
- 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 par l'une ou l'autre des parties.
- 17.05 a) Un comité de négociation composé d'au plus deux (2) 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 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 CONGÉS DE MATERNITÉ

18.01 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 10.03 b) 1) 2) et 3).
- k) À 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) À 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.

18.02 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.

ARTICLE 19 SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES

19.01 La période de probation pour un salarié à temps partiel est de six (6) mois.

19.02 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 pourcent (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^e 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 clause 10.03 a).
 - e) Il ne peut utiliser son ancienneté à l'encontre d'un salarié régulier à temps plein.
- 19.03 Le salarié régulier à temps partiel a priorité pour agir comme salarié temporaire dans sa classification et dans son service, 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;
 - c) Dans la mesure du possible, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté pour le remplacement des congés de moins d'une (1) semaine.
- 19.04 a) Tout salarié autre qu'un salarié régulier à temps complet appelé à remplacer un salarié bénéficiant d'une absence ou 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 ce, 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 l'annexe "B" de la présente convention avec un maximum de trois (3) ans;
 - 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, sans être appelé cependant à travailler plus de cinq jours. Le temps supplémentaire lui sera alors rémunéré tel que prévu à la présente convention collective.
- 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 :
- c)1)a) le salarié temporaire n'a aucun droit d'ancienneté.
 - c)1)b) Concernant les vacances, il a droit à un nombre de jours ou de semaine de vacances selon la règle suivante:
 - 1 jour 1/2 pour l'équivalent d'un (1) mois complet de travail jusqu'à un maximum de trois (3) semaines.
 - Cette règle s'applique pour l'année de référence soit du 1^{er} mai au 30 avril.
 - c)1)c) 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

- c)1)c) i) 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.
- ii) quant aux congés maladie et congés spéciaux;
- iii) quant au droit de grief en cas de congédiement ou de mise à pied.
- 19.05 a) L'Employeur peut recourir aux services d'employés à temps partiel en regard de chacun des services ou sous-services suivants:
- Annonces classées: 1
 - Avis de décès: 1
 - Publicité : 1
- b) Le nombre d'employés à temps partiel par service, tel qu'apparaissant à l'alinéa a) qui précède, peut être modifié par entente entre les parties.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ ET SANTÉ: PRÉVENTION

- 20.01 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.
- 20.02 L'Employeur reconnaît le comité paritaire formé de trois (3) personnes représentant l'Employeur et de trois (3) salariés désignés par le Syndicat.

- 20.03 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.
- 20.04 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.
- 20.05 Le comité, ou chaque partie du comité, peut être assisté de conseillers extérieurs.
- 20.06 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.
- 20.07 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 droits reconnus à la convention collective pour les salariés concernés.
- 20.08 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.

- 20.09 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.
- 20.10 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.
- 20.11 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, droits ou privilège.
- 20.12 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 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.
- 20.13 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), telle qu'attestée 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 21 DESCRIPTIONS D'EMPLOI ET MÉCANISME

- 21.01 a) Les descriptions du plan de classification sont indicatives et non limitatives. Elles spécifient les responsabilités générales caractéristiques de la classe d'emploi.
Le plan de classification comprend également le titre des fonctions qui sont regroupées à l'intérieur des classes d'emploi commises.

- b) Dans tous les cas, l'attribution par l'Employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les responsabilités caractéristiques de sa classe d'emploi ou de sa fonction dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle.

Le salarié déjà classifié qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques de sa classe d'emploi ou de sa fonction est considéré comme l'accomplissant.

- c) Lorsqu'une nouvelle classe ou fonction est créée ou substantiellement modifiée, l'Employeur détermine la nouvelle classe, s'il y a lieu, et en informe le Syndicat.
- d) Le salarié qui prétend que les responsabilités, dont l'exercice est exigé par l'Employeur de façon principale et habituelle, sont modifiées substantiellement et, de ce fait, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle.
- e) Tant que les procédures de grief et d'arbitrage sont en cours, le salarié ne peut refuser d'accomplir le travail exigé par l'Employeur.
- f) Tout réajustement incluant le salaire, résultant d'une entente ou d'une décision arbitrale, a un effet rétroactif à la date de soumission du grief à l'Employeur, prévu au paragraphe 21.01 e)
- g) Lors d'une reclassification à une classe de même rémunération, le taux de salaire du salarié demeure inchangé.
- h) Lors d'une reclassification à une classe moins rémunérée, le salarié est intégré dans sa nouvelle classe en conservant son taux de salaire et continue, par la suite, à bénéficier des augmentations statutaires prévues à la convention.
- i) Lors d'une reclassification à une classe supérieure, le salarié est intégré à l'échelon qui lui assure une augmentation.
- j) À l'intérieur de sa journée de travail et compte tenu des exigences spécifiques des départements, le salarié peut être tenu d'accomplir le travail de d'autres classes d'emploi et/ou fonctions à l'intérieur de son département. Le cas échéant, la clause 10.06 c) s'applique.

21.02 PLAN DE CLASSIFICATION / CLASSES D'EMPLOI

Les parties conviennent des descriptions de fonctions suivantes :

Commis aux décès :

- Accomplit les tâches reliées aux décès;
- Toute autre tâche confiée par la direction.

Coordonnateur à la publicité

- Effectue le travail selon les directives et procédés exigés pour l'ensemble de ces postes;
- Toute autre tâche confiée par la direction.

Commis aux annonces classées :

- Reçoit, sollicite et enregistre les demandes de publications des annonces classées pour Québecor Média et ses filiales.

Les salariés peuvent être appelés à occuper les trois (3) fonctions selon les besoins opérationnels.

ARTICLE 22 PRIMES**22.01 Prime de soir**

Le salarié dont les heures de travail ne se situent pas complètement entre 7h et 19h, reçoit une prime de soir de neuf dollars et vingt cents (9,20\$). Pour le salarié travaillant sur un horaire de douze (12) heures, la prime de soir est de treize dollars et quatre-vingt cents (13,80\$).

Cette prime est également payable au salarié assujéti à un horaire en rotation alors qu'il est en congé prévu à la présente convention collective ou autorisé par l'Employeur pendant son horaire de soir.


22.02 Prime de remplacement des cadres

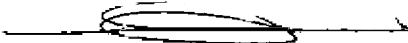
Un salarié régulier appelé à remplacer une personne hors de l'unité d'accréditation, reçoit une prime de vingt pour cent (20%) en fonction de son salaire.

ARTICLE 23 CLAUSES DIVERSES**23.01** 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 salarié. Le format et la présentation du texte feront l'objet de discussions entre les parties.


- 23.02 Les parties reconnaissent que les annexes et l'ensemble des lettres d'entente apparaissant en annexe de la présente convention collective en font partie intégrante et sont réputées avoir été signées, par les parties, au même moment que celle-ci.
- 23.03 Le salarié peut consulter son dossier personnel. Il doit prendre rendez-vous au préalable auprès du Service des ressources humaines. Un représentant 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.
- 23.04 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et prend fin le 30 juin 2025.
- 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.
- 23.05 L'Employeur fournit gratuitement un lieu de stationnement éclairé aux salariés.
- 23.06 L'Employeur met un local d'au moins 200 pieds carrés à la disposition des quatre (4) unités syndicales.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 20 JOUR D'OCTOBRE 2023.





POUR LE SYNDICAT





POUR L'EMPLOYEUR

ANNEXE A
LISTE D'ANCIENNETÉ

- 1) L'Employeur affiche la liste d'ancienneté (au 1er janvier de chaque année) des salariés réguliers visés par la présente convention et en remet une copie au Syndicat.
- 2) Le salarié qui conteste son ancienneté a trente (30) jours de calendrier pour déposer un grief.
Ce délai de trente (30) jours peut être prolongé après entente entre les parties.
- 3) Ci-après la liste d'ancienneté au 31 décembre 2022 pour les salariés réguliers à temps plein et les salariés réguliers à temps partiel.

Nom	Date ancienneté			Date de vacances		
	année	mois	jour	année	mois	jour
DUPONT, MARTINE	35	6	2	35	6	2
NADEAU, CAROLE	22	3	24	23	9	7
DESBIENS, DIANE	20	5	2	28	9	10
CEDILLOT, CHANTAL	1	1	2	1	1	2
PAQUETTE NICOLE	1	1	2	1	1	2

ANNEXE B**SALAIRES**

1) Au 1^{er} janvier 2023, les salariés ont droit au salaire hebdomadaire suivant :

Coordonnateur à la publicité, commis aux décès et commis aux annonces classées

Échelon	1er janvier 2023		1er janvier 2024		1er janvier 2025	
	Hebdomadaire (2%)	Taux horaire 37,5 hrs	Hebdomadaire (2%)	Taux horaire 37,5 hrs	Hebdomadaire (1%)	Taux horaire 37,5 hrs
1	600,14 \$	16,00 \$	612,15 \$	16,32 \$	618,27 \$	16,49 \$
2	634,19 \$	16,91 \$	646,87 \$	17,25 \$	653,34 \$	17,42 \$
3	670,52 \$	17,88 \$	683,93 \$	18,24 \$	690,77 \$	18,42 \$
4	708,77 \$	18,90 \$	722,95 \$	19,28 \$	730,18 \$	19,47 \$
5	787,19 \$	20,99 \$	802,93 \$	21,41 \$	810,96 \$	21,63 \$
6	846,47 \$	22,57 \$	863,40 \$	23,02 \$	872,03 \$	23,25 \$
7	905,38 \$	24,14 \$	923,49 \$	24,63 \$	932,72 \$	24,87 \$
8	964,67 \$	25,72 \$	983,96 \$	26,24 \$	993,80 \$	26,50 \$
9	1 023,57 \$	27,30 \$	1 044,04 \$	27,84 \$	1 054,48 \$	28,12 \$
10	1 062,97 \$	28,35 \$	1 084,23 \$	28,91 \$	1 095,07 \$	29,20 \$

Au 1^{er} janvier 2023, l'intégration des commis au décès se fait à l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle échelle et doit procurer une augmentation minimale de 2%.

ANNEXE CSEMAINE 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) Pour le salarié qui travaille sur un horaire de cinq (5) jours, il ne peut travailler moins de 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.
- 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 refuser, sans raison valable, 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, gagné 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 (2) 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 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 D

**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.
- 8) Pour plus de renseignements, les salariés peuvent consulter le site suivant :
<https://www.desjardinsassurancevie.com/fr>

ANNEXE E

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 FRETRAITE 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 (2) 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

LETTRE D'ENTENTE NO 2

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART: Syndicat canadien de la fonction publique,
 section locale 2808

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.

