fncc Fédération nationale des communications et de la culture CSN

CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

LA COOPÉRATIVE NATIONALE DE L'INFORMATION INDÉPENDANTE

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ LE DROIT – CSN

EN VIGUEUR

2022-2024

Table des matières

SECTION I : DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES UNITÉS D'AFFAIRES 1

ARTICLE 1 – DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL 1
1.1. PRINCIPE DIRECTIF DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1
1.2. BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1
1.3. DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1
1.4. CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1
1.5. MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1
1.6. COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1
1.7. UTILISATION DU GENERIQUE MASCULIN 2
1.8. TITRES DES PARAGRAPHES ET DES SOUS-PARAGRAPHES 2
ARTICLE 2 – DEFINITIONS 3
2.1. ANCIENNETE 3
2.2. COLLABORATEUR EXTERNE 3
2.3. COMITE DE GRIEF 3
2.4. COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL 3
2.5. COMITE DES EXIGENCES SPECIFIQUES 3
2.6. CONJOINT(E) 3
2.7. COOPERATIVE 3
2.8. COORDONNATEUR A L'INFORMATION 4
2.9. DIRECTEUR DE L'UNITE D'AFFAIRES 4
2.10. DIRECTEUR DE SERVICE 4
2.11. EMPLOI A STATUT PARTICULIER 4
2.12. EMPLOI A TEMPS COMPLET 4
2.13. EMPLOI A TEMPS PARTIEL 4
2.14. EMPLOYEUR 4
2.15. ENTREPRISE DE LA COOPERATIVE 4
2.16. ÉQUIPE DE TRAVAIL 5
2.17. GESTION PARTICIPATIVE 5
2.18. GRIEF 5
2.19. INTERVENANT AUX SERVICES 5
2.20. MEDIA 5
2.21. MENTOR 5
2.22. OMBUDSMAN A LA GESTION PARTICIPATIVE 5
2.23. PERIODE DE DISPONIBILITE 6
2.24. PERIODE DE PROBATION 6
2.25. REUNION DE TRAVAIL DE LA DIRECTION DE LA SALLE DE REDACTION 6
2.26. SALARIE 6
2.27. SALARIE A L'ESSAI 6
2.28. SALARIE DE LA RELEVE 6
2.29. SERVICE CONTINU 6
2.30. SALARIE OCCASIONNEL 6
2.31. SALARIE REGULIER 7
2.32. SERVICE DU CAPITAL HUMAIN 7
2.33. STAGIAIRE 7
2.34. SYNDICAT 7
2.35. TRAVAIL HYBRIDE 7
2.36. UNITE D'AFFAIRES 7
2.37. UNITE DE NEGOCIATION 8
ARTICLE 3 – MODALITES DE GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 9
3.1. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT 9

3.2. Ententes particulieres ... 9
3.3. Droit de direction de l'Employeur ... 9
3.4. Reglements de regie interne ... 9
3.5. Renseignements transmis au Syndicat lors de l'embauche ... 9
3.6. Personne nouvellement embauchee non membre de l'unite de negociation ... 10
3.7. Travail du stagiaire ... 10
3.8. Prelevement et transmission de la cotisation syndicale ... 10
3.9. Distribution d'information par le Syndicat ... 10
3.10. Refus de toute forme de discrimination, interference, contrainte ou coercition ... 11
3.11. Civisme au travail ... 11
Article 4 – Les principes et les intervenants de la gestion participative ... 12
4.1. Preambule ... 12
4.2. Le concept de la gestion participative ... 12
4.3. L'environnement organisationnel pour la gestion participative ... 12
4.4. L'equipe de travail et son role en gestion participative ... 13
4.5. L'ombudsman a la gestion participative ... 15
4.6. Le coordonnateur a l'information ... 16
4.7. L'intervenant aux services ... 18
Article 5 – Embauche et mouvements de main-d'œuvre ... 20
5.1. Ouverture ou creation d'un poste ... 20
5.2. Traitement d'une candidature provenant de l'interne ... 20
5.3. Ordre de preference pour l'octroi d'un poste ... 21
5.4. Nouveau poste comportant des exigences specifiques ... 21
5.5. Mouvement de poste entre les unites d'affaires ... 22
5.6. Reconnaissance de l'ancienneté a un non-salarie (cadre) qui devient salarie d'une unite de negociation ... 22
5.7. Embauche ... 22
5.8. Secteurs d'activites et periodes de probation ... 23
5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarie ... 24
5.10. Accompagnement du nouveau salarie ... 24
5.11. Abolition de poste et mise a pied ... 25
Article 6 – Regime de travail et conges ... 26
6.1. Periode de disponibilite pour l'execution des taches de la fonction ... 26
6.2. Établissement de la periode de disponibilite ... 26
6.3. Preference pour l'etablissement d'emplois a temps complet ... 26
6.4. Modalites de reduction ponctuelle de la periode de disponibilite ... 26
6.5. Demande d'un salarie pour reduire sa periode de disponibilite ... 27
6.6. Periode de la fin de semaine et les jours feries ... 27
6.7. Revision de la periode de disponibilite ... 28
6.8. Conge annuel paye ... 28
6.9. Absence ponctuelle ... 31
6.10. Absence pour cause de maladie ou accident ... 31
6.11. Conge de maternite, conge de paternite et conge parental ... 32
6.12. Conge sans solde ... 32
6.13. Maintien de la participation aux regimes de retraite et d'assurance collective ... 35
Article 7 – Travail hybride ... 37
7.1. Choix du salarie ... 37
7.2. Prestation de travail devant s'effectuer sur les lieux de l'unite d'affaires ... 37
7.3. Situation justifiant la presence a l'unite d'affaires ... 37
7.4. Condition d'execution du travail hybride ... 37
7.5. Activites necessitant la presence a l'unite d'affaires ... 37
7.6. Ententes particulieres ... 38
7.7. Organisation des lieux de travail ... 38

ARTICLE 8 – ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE ET RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES 39
8.1. ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE 39
8.2. IMPLICATION D'UN SALARIE A UN PROJET D'EXPERIMENTATION 39
8.3. LA MISE EN PLACE D'UN PROJET D'EXPERIMENTATION 39
8.4. COMBLEMENT D'UNE TACHE SUR UNE BASE PONCTUELLE ET/OU EXPERIMENTALE 39
8.5. DUREE DE VIE DU PROJET D'EXPERIMENTATION 40
8.6. SUIVI SUR LE PROJET D'EXPERIMENTATION A SON EXPIRATION 40
8.7. LE RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES 40
ARTICLE 9 – FORUMS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS 42
9.1. MECANISMES PREVENTIFS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS 42
9.2. LE COMITE REGROUPE DE RELATIONS DE TRAVAIL 42
9.3. LE COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAL 42
9.4 DEROULEMENT DES TRAVAUX DES COMITES DE RELATIONS DE TRAVAIL 43
9.5. DEPOT D'UN GRIEF 43
9.6. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS 44
ARTICLE 10 – ACTIVITE SYNDICALE 47
10.1. DROIT DU SALARIE A L'ACTIVITE SYNDICALE 47
10.2. PARTICIPATION DU SALARIE A UNE ASSEMBLEE SYNDICALE 47
10.3. LIBERATION D'UN SALARIE OCCUPANT UNE FONCTION DE DIRIGEANT A SON SYNDICAT 47
10.4. PARTICIPATION D'UN SALARIE A UNE ACTIVITE DE FORMATION ET/OU SENSIBILISATION SYNDICALE 47
10.5. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS COMPLET 47
10.6. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS PARTIEL 48
10.7. SALARIE OCCUPANT UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL NON ELECTIF 49
ARTICLE 11 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 50
11.1. ENGAGEMENT DES PARTIES 50
11.2. COMITE PARITAIRE 50
11.3. FONCTIONS DU COMITE PARITAIRE 50
11.4. NOMINATION D'UN REPRESENTANT EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 50
ARTICLE 12 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES 51
12.1. RAISON D'ETRE ET ROLE DE LA FONCTION PHOTOGRAPHE-VIDEASTE 51
12.2. LE LIEN AVEC L'EQUIPE DE LA SALLE DE REDACTION 51
12.3. ATTENTES ET AUTONOMIE DANS L'EXECUTION DE LA FONCTION 51
12.4. PHOTO OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE 52
12.5. PROPRIETE DES IMAGES 52
12.6. FOURNITURE D'EQUIPEMENTS 52
12.7. OBLIGATION DE LOYAUTE 53
ARTICLE 13 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DU SECTEUR DES VENTES 54
13.1. LA RENCONTRE ANNUELLE DE L'EQUIPE DE TRAVAIL 54
13.2. LES RENCONTRES EN COURS D'ANNEE DU REPRESENTANT AUX VENTES 54
13.3. LA DETERMINATION DES OBJECTIFS DE REALISATION 55
13.4. SITUATIONS OU IL Y DIVERGENCES DANS LA FIXATION DES OBJECTIFS DE REALISATION 55
13.5. LES MODALITES D'EVALUATION DU REPRESENTANT AUX VENTES 55
13.6. ÉTABLISSEMENT DE L'ECHELLE DE TRAITEMENT 56
13.7. PROGRESSION A L'INTERIEUR DE L'ECHELLE DE TRAITEMENT 57
13.8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES 57
ARTICLE 14 – DISPOSITIONS D'ORDRE MONETAIRE 58
14.1. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1ER JUILLET 2022 58
14.2. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1ER JUILLET 2023 58
14.3. MAJORATION ADDITIONNELLE POTENTIELLE DES ECHELLES SALARIALES 58
14.4. VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE POUR AJUSTEMENT A L'AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE 58
14.5. VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE EN RECONNAISSANCE DE LA LOYAUTE DES SALARIES 59
14.6. CLASSIFICATION A L'ECHELLE DE TRAITEMENT DES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES 59
14.7. MAJORATION DE L'ECHELLE DE TRAITEMENT DES REPRESENTANTS AUX VENTES 60

14.8. VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE AU REPRESENTANT AUX VENTES AYANT ATTEINT LE MAXIMUM DE L'ECHELLE SALARIALE 60
14.9. REMUNERATION DU COORDONNATEUR DE L'INFORMATION 60
14.10. REGIME DE RETRAITE 60
14.11. REGIMES D'ASSURANCE 60
14.12. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE CONGE POUR LE SALARIE NOUVELLEMENT PARENT 61
14.13. REMBOURSEMENT DES DEPENSES LIEES A L'USAGE D'UNE AUTOMOBILE 61
14.14. REMUNERATION DU TRAVAIL A LA PIGE 61
14.15 BUDGET DE FORMATION DISCRETIONNAIRE 61
14.16. PHOTOGRAPHIE OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE 62
14.17. CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN SALARIE DE LA RELEVE 62
14.18. CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN STAGIAIRE 62
14.19. AFFECTATION TEMPORAIRE D'UN SALARIE A UNE AUTRE FONCTION 62
14.20. RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE AU MOMENT DE L'EMBAUCHE D'UN NOUVEAU SALARIE 62
14.21. FOURNITURE DES OUTILS DE TRAVAIL 63

SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHACUNE DES UNITÉS D'AFFAIRES 64

LISTE DES ANNEXES 65
ANNEXE A SUJETS DE DISCUSSIONS AU COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION 66
ANNEXE B ÉTAPES DE LA PERIODE DE PROBATION 68
ANNEXE C GUIDE D'INTERPRETATION – CRITERES D'EVALUATION DES REPRESENTANTS AUX VENTES 71
ANNEXE D ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER JUILLET 2022 ET 2023 74
LETTRE D'ENTENTE 75
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES 77

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE 79

SECTION I : DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES UNITÉS D'AFFAIRES

Article 1 – Dispositions d'ordre général

1.1. Principe directif de la convention collective

La « Coopérative nationale de l'information indépendante » (CN2i) regroupe six (6) médias, locaux et régionaux, répartis au sein de six (6) unités d'affaires ayant pour but de produire une information de qualité. La CN2i a le souci de véhiculer les valeurs coopératives auprès de ses membres et d'y maintenir le plus grand nombre d'emplois viables et durables.

1.2. But de la convention collective

Le but de la convention collective est de promouvoir et maintenir des relations de travail justes et équitables basées sur la bonne foi de l'Employeur, des salariés et du Syndicat et de déterminer les conditions de travail qui auront cours pour la durée de la convention collective dans la dynamique organisationnelle qui anime une entreprise de type coopératif et ses valeurs inhérentes.

1.3. Durée de la convention collective

Les dispositions de la convention collective entrent en vigueur le jour de sa signature et le demeurent jusqu'au 30 juin 2024. La convention collective n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné. Elle continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, et ce, conformément aux dispositions du Code du travail (L.Q. c-27).

1.4. Contenu de la convention collective

Les annexes et les lettres d'entente, qu'elles soient ou non annexées au texte de la convention collective, en font partie intégrante.

1.5. Modification de la convention collective

Les termes de la présente convention collective peuvent en tout temps être modifiés par l'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord constaté par écrit.

1.6. Comité permanent de négociation de la convention collective

Les parties conviennent de mettre en place un comité permanent de négociation de la convention collective dont la composition et la liste des sujets qui feront l'objet des discussions audit comité sont prévus à l'annexe A de la convention collective.

1.7. Utilisation du générique masculin

Dans la présente convention collective, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

1.8. Titres des paragraphes et des sous-paragraphes

Les titres utilisés pour la désignation des paragraphes et des sous-paragraphes de la convention collective le sont uniquement à titre indicatif et ne doivent en aucun cas limiter la portée du texte qui s'ensuit, lequel exprime la règle applicable.

Article 2 – Définitions

Pour l'application et l'interprétation des dispositions de la convention collective, les termes ci-après définis ont la signification suivante :

2.1. Ancienneté

L'ancienneté se détermine au sein de chaque unité d'affaires, et ce, à l'intérieur de l'unité d'affaires uniquement, conformément aux dispositions prévues à la section II de la convention collective.

2.2. Collaborateur externe

Une personne physique qui n'est pas un salarié de l'Employeur et qui effectue une prestation de travail de manière sporadique ou récurrente chez l'Employeur.

2.3. Comité de grief

Comité dont la composition et les fonctions sont prévues au sous-paragraphe 9.6.3 de la convention collective.

2.4. Comité de relations de travail

Forum de relations de travail regroupant des représentants de l'Employeur et des représentants de la partie syndicale qui se réunit de manière préventive pour traiter de différents sujets en lien avec la relation d'emploi et, de manière plus spécifique, advenant un potentiel dépôt de grief, pour trouver une solution en vue d'éviter la judiciarisation du différend.

2.5. Comité des exigences spécifiques

Comité réunissant deux (2) représentants de l'Employeur et le représentant syndical accompagné d'un salarié membre de l'unité de négociation qui connaît le secteur d'activité relié à un poste à combler.

2.6. Conjoint(e)

Des personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ou encore des personnes qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.7. Coopérative

La « Coopérative nationale de l'information indépendante », coopérative de solidarité créée le 11 décembre 2019 en vertu de la Loi sur les coopératives (RLRQ, c. C-67.2).

2.8. Coordonnateur à l'information

Un salarié non membre du comité exécutif de son syndicat exécutant une fonction rattachée à la salle de rédaction d'une unité d'affaires chez l'Employeur et qui a un rôle d'interface lors de la mise en application des processus de la gestion participative.

2.9. Directeur de l'unité d'affaires

Le cadre désigné par l'Employeur pour le représenter et faisant office de directeur général pour l'ensemble des opérations effectuées à l'unité d'affaires.

2.10. Directeur de service

Le cadre qui supervise les tâches effectuées par une équipe de travail spécifique autre que celle de la salle de rédaction, à une unité d'affaires de l'Employeur.

2.11. Emploi à statut particulier

Un emploi occupé par un salarié et qui requiert pour son exécution une période hebdomadaire de disponibilité de moins de vingt-six (26) heures.

2.12. Emploi à temps complet

Un emploi pour lequel les tâches à accomplir en exécution complète de la fonction commandent une période hebdomadaire de disponibilité d'au moins trente-cinq (35) heures.

2.13. Emploi à temps partiel

Un emploi pour lequel les tâches à accomplir en exécution complète de la fonction commandent une période hebdomadaire de disponibilité d'au moins vingt-six (26) heures, mais de moins de trente-cinq (35) heures.

2.14. Employeur

La « Coopérative nationale de l'information indépendante », entité communément désignée sous l'acronyme « CN2i ».

2.15. Entreprise de la Coopérative

Constitue l'exploitation de l'entreprise de la Coopérative la publication d'un média à chacune des unités d'affaires de l'Employeur en utilisant différentes plateformes de production et de diffusion de l'information qui sont évolutives dans le temps.

2.16. Équipe de travail

Un groupe de salariés et de non-salariés liés par un contrat de travail avec l'Employeur, répartis au sein d'une même unité d'affaires ou de différentes unités d'affaires, selon le cas, qui effectuent des tâches en collaboration directe avec le personnel de direction pour la réalisation d'un objectif commun.

2.17. Gestion participative

Une approche de gestion qui s'effectue selon les modalités prévues à l'article 4 de la convention collective.

2.18. Grief

Constitue un grief toute réclamation écrite présentée par un salarié, le Syndicat ou l'Employeur qui est soumise conformément à la procédure et dans les délais prévus à la convention collective et pour laquelle, ultimement, la décision d'un arbitre pourrait régler le différend.

2.19. Intervenant aux services

Un salarié non membre du comité exécutif de son syndicat exécutant une fonction rattachée à une direction de service d'une unité d'affaires autre que la salle de rédaction et qui a un rôle d'interface lors de la mise en application des processus de la gestion participative.

2.20. Média

La communication d'un ensemble de contenus d'information destinés à des abonnés ou au public en général, selon le cas.

2.21. Mentor

Le salarié figurant sur la liste confectionnée par le Syndicat dont copie est remise à l'Employeur afin d'accompagner un salarié nouvellement embauché et qui exerce l'activité d'accompagnement prévue au sous-paragraphe 5.10.1 de la convention collective.

2.22. Ombudsman à la gestion participative

Une personne qui n'est pas un représentant de l'Employeur et qui n'est pas membre d'une unité de négociation dont le rôle consiste à faciliter les échanges entre les parties dans le cadre de la mise en application des mécanismes de la gestion participative prévus à l'article 4 de la convention collective.

2.23. Période de disponibilité

Période hebdomadaire où le salarié se rend disponible pour l'exécution des tâches inhérentes à sa fonction, selon les besoins que commande celle-ci, et selon qu'il s'agisse d'un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel.

2.24. Période de probation

La période s'écoulant entre le moment de l'embauche du salarié et le moment où le salarié acquiert le statut de salarié régulier.

2.25. Réunion de travail de la direction de la salle de rédaction

Moment de la journée où, de manière spécifique, la planification du travail à faire à la salle de rédaction s'effectue. Le coordonnateur à l'information participe de concert avec le personnel de direction et l'équipe de gestion de la salle de rédaction à cette réunion.

2.26. Salarié

La personne qui effectue un travail à l'intérieur de l'unité de négociation telle que reconnue par le certificat d'accréditation décerné par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2.27. Salarié à l'essai

Le salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à la convention collective.

2.28. Salarié de la relève

Salarié qui effectue des tâches dans l'unité de négociation pour une période déterminée de courte durée, mais qui ne répond pas complètement à ce moment de sa progression professionnelle aux exigences de la tâche.

2.29. Service continu

Période non interrompue où le salarié est lié par entente contractuelle avec l'Employeur.

2.30. Salarié occasionnel

Une personne physique embauchée en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée maximale de douze (12) mois dont la raison de l'embauche est de couvrir un besoin particulier préalablement identifié dans le cadre de ce qui est prévu au paragraphe 8.4 de la convention collective.

2.31. Salarié régulier

Salarié qui a terminé avec succès sa période de probation. Le salarié régulier peut occuper soit un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel, selon le cas.

2.32. Service du capital humain

Un groupe de personnes chez l'Employeur responsable de la gestion des aspects administratifs des relations de travail et des ressources humaines qui œuvrent au sein de chacune des unités d'affaires.

2.33. Stagiaire

Étudiant provenant d'un programme d'études et dont le travail s'effectue dans le cadre de la poursuite de son programme d'études.

2.34. Syndicat

L'association accréditée pour représenter tous les salariés couverts par le certificat délivré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2.35. Travail hybride

Le fait pour un salarié d'effectuer sa prestation de travail à l'extérieur des locaux de l'unité d'affaires pour une partie et sur les lieux de l'unité d'affaires pour l'autre partie.

2.36. Unité d'affaires

Un regroupement factuel de salariés qui œuvrent au sein d'une même unité de négociation ou pouvant œuvrer au sein d'unités de négociation différentes, selon le cas, pour la publication, et tout ce qui s'ensuit d'un des six (6) médias, produit par l'Employeur sous l'un des noms suivants :

- Le Droit ;
- Le Nouvelliste ;
- Le Quotidien - Le Progrès ;
- Le Soleil ;
- La Tribune ;
- La Voix de l'Est.

2.37. Unité de négociation

Le regroupement de salariés représentés par le Syndicat conformément au dispositif du certificat d'accréditation délivré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Article 3 – Modalités de gestion de la convention collective

3.1. Reconnaissance du Syndicat

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant collectif des salariés couverts par le certificat d'accréditation décerné, à savoir :

« *Toutes les personnes salariées au sens du Code du travail du secteur bureau à l'exclusion de l'adjoint-e à la direction générale et des personnes salariées déjà couvertes par d'autres unités de négociation.* »

3.2. Ententes particulières

Toute entente particulière relative aux conditions de travail d'un salarié ou d'un groupe de salariés doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par l'Employeur et le Syndicat.

3.3. Droit de direction de l'Employeur

Sous réserve des dispositions contenues dans la convention collective, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer l'entreprise exploitée par la Coopérative.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les principes de la gestion participative comme prévu à l'article 4 doivent trouver application lors de l'exploitation de l'entreprise de la Coopérative.

3.4. Règlements de régie interne

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut adopter des règlements de régie interne pour l'exploitation de l'entreprise de la Coopérative. Toutefois, ces règlements de régie interne et leur application ne doivent en aucun temps contrevenir aux dispositions de la convention collective, laquelle a préséance sur ces règlements.

Tout règlement de régie interne adopté par l'Employeur doit être soumis au Syndicat au moins deux (2) semaines avant sa mise en application.

3.5. Renseignements transmis au Syndicat lors de l'embauche

Dès qu'un nouveau salarié est embauché, l'Employeur doit en informer le Syndicat par écrit en donnant le nom, l'adresse, le poste occupé, le traitement salarial et la période de congé annuel allouée, la durée de sa période de probation et la date de son embauche.

3.6. Personne nouvellement embauchée non membre de l'unité de négociation

Lorsque, au moment de l'embauche, l'Employeur a déterminé que le poste dévolu à la personne ne fait pas partie de l'unité de négociation et que le Syndicat n'est pas d'accord avec cette décision, il lui sera possible de contester la décision de l'Employeur en déposant un grief conformément aux dispositions de la convention collective.

3.7. Travail du stagiaire

Il est permis qu'un stagiaire puisse exécuter les tâches normalement effectuées par un salarié de l'unité de négociation dans la mesure où le travail demandé est en lien avec son niveau d'apprentissage.

Le travail effectué par le stagiaire ne doit pas faire l'objet d'une obligation de rendement de la même manière qu'il en serait pour un salarié de l'unité de négociation.

Le stagiaire doit faire l'objet d'un encadrement pour le déroulement adéquat de son programme de stage.

3.8. Prélèvement et transmission de la cotisation syndicale

L'Employeur déduit sans frais de la paie de tout salarié, toutes les deux (2) semaines, la cotisation syndicale comme établie par une résolution du Syndicat et dont une copie est transmise à l'Employeur. Si pour une raison quelconque les cotisations syndicales d'un salarié ne sont pas déduites au moment prévu, ces cotisations sont alors déduites à la paie suivante.

3.8.1. À la première période de paie suivant l'expiration d'un délai maximum de trente (30) jours de la réception d'un avis de changement de cotisation syndicale, l'Employeur donnera effet à ce changement.

3.8.2. Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent à titre de cotisations syndicales des salariés.

3.9. Distribution d'information par le Syndicat

Le Syndicat peut distribuer aux salariés des documents d'ordre syndical, professionnel ou social pendant les heures de travail et dans les lieux de travail, de manière physique ou par l'intermédiaire d'un moyen électronique, y incluant l'usage de l'adresse électronique professionnelle.

3.10. Refus de toute forme de discrimination, interférence, contrainte ou coercition

Aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par l'Employeur, ses représentants, le Syndicat ou un salarié à l'égard de quiconque, qu'il soit régi ou non par les dispositions de la convention collective, et ce, pour quelque motif que ce soit.

3.11. Civisme au travail

L'Employeur et le Syndicat conviennent que le milieu de travail se doit d'être respectueux, civilisé, avenant et professionnel. Conséquemment, la courtoisie et le respect envers les autres doivent être des comportements de base, indépendamment du poste occupé, du titre de la fonction, du stress ou des circonstances.

Article 4 – Les principes et les intervenants de la gestion participative

4.1. Préambule

Attendu que l'organisation du travail chez l'Employeur se fait au sein d'une entreprise de type coopératif ;

Attendu les dispositions de la Loi sur les coopératives (RLRQ, c. C-67.2), lesquelles prévoient la coopération entre les membres à ses règles d'action ;

Attendu que le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de définir les orientations stratégiques pour l'exploitation de l'entreprise de la Coopérative ;

Attendu le droit des salariés d'être consultés en regard des décisions de l'Employeur dans le cadre de l'établissement d'une saine relation employeur-salariés ;

Attendu qu'il est du droit des salariés d'être informés des décisions prises par l'Employeur concernant l'application des dispositions de la convention collective ;

Attendu que, conformément aux dispositions de la convention collective, certaines décisions concernant les membres des équipes de travail doivent d'être prises au sein de ces dernières par les salariés concernés ;

Les parties conviennent de mettre en application les principes de la gestion participative conformément aux règles ci-après élaborées.

4.2. Le concept de la gestion participative

La gestion participative repose sur le partage d'informations entre l'Employeur et les salariés en vue d'éclairer le processus décisionnel de l'Employeur. Elle prend ses fondements dans les valeurs partagées que sont la transparence, la communication, la consultation, le sens de l'écoute, le respect de l'autre et les intérêts du groupe qui surpassent les intérêts individuels.

4.3. L'environnement organisationnel pour la gestion participative

Pour les fins de l'application des principes de la gestion participative, les parties conviennent de répartir en trois (3) secteurs d'activités (au sein des unités d'affaires et en lien avec le descriptif de chacune des unités de négociation) les opérations de l'entreprise de la Coopérative :

- La salle de rédaction ;
- Un service ;
- Les ventes.

4.4. L'équipe de travail et son rôle en gestion participative

Le concept de la gestion participative prend ses assises dans l'existence d'une équipe de travail au sein d'un des secteurs d'activités identifiés au paragraphe 4.3 de la convention collective.

4.4.1. La composition de l'équipe de travail

L'équipe de travail se compose des personnes liées à l'Employeur par un contrat de travail, salarié ou non salarié, œuvrant dans un des secteurs d'activités de l'entreprise de la Coopérative identifiés au paragraphe 4.3 de la convention collective.

4.4.2. Le rôle de l'équipe de travail

Des objectifs et des priorités organisationnelles sont établis par l'Employeur pour le développement des affaires de la Coopérative. Par la suite, l'équipe de travail entre en œuvre en vue de concrétiser et opérationnaliser les objectifs établis.

4.4.3. Les fonctions dévolues à l'équipe de travail

De manière plus spécifique, il est entendu que l'équipe de travail sera responsable de la prise de décisions concernant les éléments suivants pour les membres salariés de l'équipe de travail :

a) La distribution des tâches à effectuer ;

b) L'établissement des horaires de travail ;

c) La gestion des périodes de congés annuels et les autres congés ;

d) L'identification des besoins de formation ;

e) La gestion des sommes discrétionnaires accordées pour la formation en vertu du sous-paragraphe 14.14.2 de la convention collective ;

f) L'établissement d'un plan de relève au sein de l'équipe de travail et la gestion des cas d'absences imprévues de membres, le tout dans un souci de maintenir une qualité de service continu du secteur d'activités ;

g) Le maintien d'un équilibre dans la distribution des tâches à chaque membre salarié faisant en sorte que, sur une période donnée, il y a respect du nombre d'heures prévu à la période de disponibilité du

salarié afin qu'il exécute son travail conformément aux dispositions de l'article 6 de la convention collective.

4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail

4.4.4.1. L'établissement des décisions prises par l'équipe de travail se fait dans le cadre d'une réunion de travail tenue selon les modalités que détermine cette dernière.

4.4.4.2. De façon minimale, l'équipe de travail se réunit quatre (4) fois par année en vue d'établir les principes de gestion des éléments prévus au sous-paragraphe 4.4.3 de la convention collective.

4.4.4.3. Il est précisé ici que les réunions de travail de la direction de la salle de rédaction ne sont pas les réunions auxquelles réfère le sous-paragraphe 4.4.4.2 de la convention collective. C'est au terme de la réunion de travail de la direction de la salle de rédaction (à laquelle il participe) que le coordonnateur à l'information distribuera les tâches aux salariés de la salle de rédaction en fonction des priorités qui auront été établies lors de cette réunion.

4.4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail sont animées par le coordonnateur de l'information pour ce qui concerne la salle de rédaction. Dans le cas d'un service ou des ventes, c'est l'intervenant aux services qui en assume l'animation. Dans tous les cas, l'ombudsman à la gestion participative peut prendre part à la réunion et en assumer la coanimation.

4.4.4.5. Lors des discussions de l'équipe de travail de la salle de rédaction, il sera notamment question de l'organisation du travail à effectuer entre les membres syndiqués en fonction des priorités de couverture journalistiques établies.

4.4.4.6. Entre chacune des réunions de l'équipe de travail, il est de la responsabilité du coordonnateur de l'information ou de l'intervenant aux services, selon le cas, de s'assurer du suivi auprès des membres syndiqués des décisions prises par l'équipe de travail et de leur application.

4.4.5. Le processus de prise de décision au sein de l'équipe de travail

4.4.5.1. Le processus de prise de décision au sein de l'équipe de travail repose sur l'établissement d'un consensus. Advenant

l'impossibilité de ce faire, un vote établi à la majorité des membres présents lors de la réunion scellera l'issue du débat.

4.4.5.2. Pour les décisions prises au regard de l'octroi de congés annuels ou autres périodes de congé, advenant la non-atteinte d'un consensus au sein de l'équipe de travail, le congé sera octroyé selon l'ancienneté du salarié au sein de l'équipe de travail, nonobstant ce que prévoit le sous-paragraphe 4.4.5.1 de la convention collective.

4.4.5.3. Une décision prise par l'équipe de travail à l'intérieur des paramètres de prise de décision prévus au sous-paragraphe 4.4.3 et conformément au processus du présent paragraphe sera exécutoire dans la mesure où elle respecte les objectifs établis par l'Employeur et se situe à l'intérieur du cadre budgétaire établi.

4.5. L'ombudsman à la gestion participative

4.5.1. Raison d'être de la fonction

Le rôle confié à l'ombudsman à la gestion participative se veut pour l'ensemble des unités d'affaires de la coopérative. En ce sens, il est responsable du bon fonctionnement de tous les éléments de la gestion participative à chacune des unités d'affaires conformément aux dispositions de la convention collective.

Son rôle-conseil l'amènera à guider les parties dans l'établissement des processus décisionnels.

Dans le cadre de l'exécution de sa fonction, il se doit de promouvoir et véhiculer les valeurs inhérentes à une organisation de type coopératif. Ainsi, l'Employeur pourra lui assigner, sans égard des dispositions de la convention collective, des tâches en vue d'organiser et développer la vie coopérative auprès de tous les membres de celle-ci.

4.5.2. Mode de nomination

Un comité regroupant des participants représentant l'ensemble des Syndicats chez l'Employeur et des membres de la direction, en nombre égal, verra à définir le profil et les qualifications recherchés chez l'éventuel candidat au poste. Par la suite, le même comité procèdera à l'analyse des candidatures reçues et à la sélection selon la procédure et les critères qu'il aura déterminés.

4.5.3. Durée du mandat

Le mandat est à durée déterminée. La période sera convenue après discussion entre le comité de sélection et le candidat retenu. Cette durée ne devra toutefois pas excéder trois (3) ans. Le mandat sera renouvelable plus d'une (1) fois.

4.5.4. Indépendance dans l'exercice de la fonction

L'ombudsman à la gestion participative n'est ni un représentant de l'Employeur ni un représentant des salariés. Il jouit d'une complète indépendance professionnelle à l'intérieur des sphères de sa juridiction reconnue par les dispositions de la convention collective.

4.5.5. Rôle et responsabilités

a) Il assiste, s'il juge pertinent de le faire, à toutes les réunions du personnel de direction de la Coopérative afin d'avoir une bonne compréhension des enjeux de l'organisation et, ce faisant, être en mesure d'intervenir dans le cadre de l'exécution de sa fonction ;

b) Il anime ou participe, selon le cas, aux rencontres de chacun des trois (3) secteurs d'activités d'une unité d'affaires lorsque requis de ce faire ;

c) Il accompagne le personnel de direction dans le processus de prise de décision lorsque requis de ce faire ;

d) Il exerce un rôle de médiation auprès des membres des équipes de travail en cas de situations potentiellement conflictuelles ;

e) Il accompagne et conseille les coordonnateurs de l'information et les intervenants aux services pour l'accomplissement de leur fonction ;

f) Il enquête et émet des recommandations lorsque cela lui est demandé conformément aux dispositions de la convention collective.

4.6. Le coordonnateur à l'information

4.6.1. Raison d'être de la fonction

Le coordonnateur à l'information est responsable du bon fonctionnement de la gestion participative au sein de l'équipe de travail de la salle de rédaction. En ce sens, il se doit d'avoir le pouls de l'équipe

de travail et consulte au besoin individuellement ou en groupe les membres syndiqués.

4.6.2. Mode de nomination

Le salarié intéressé à agir à titre de coordonnateur à l'information dépose de façon concomitante sa candidature auprès de l'Employeur et du Syndicat à la suite d'un affichage du poste d'une durée maximale de quatorze (14) jours. Subséquemment, le candidat sélectionné est désigné au terme d'un accord intervenu entre l'Employeur et le Syndicat.

Advenant le cas où, pour une quelconque raison, il ne soit pas possible aux parties de parvenir à un accord, il est entendu que l'ombudsman à la gestion participative sollicitera la collaboration des deux parties en vue de parvenir à un accord pour la désignation du coordonnateur à l'information.

4.6.3. Durée du mandat

Le mandat est pour une durée de deux (2) années, renouvelable plus d'une (1) fois.

4.6.4. Statut de salarié du coordonnateur à l'information

Le coordonnateur à l'information est membre de l'unité de négociation. À l'intérieur de l'équipe de travail, il a le rôle et les responsabilités qui lui sont attribués par la convention collective et il effectue toute autre tâche qui lui est assignée à l'intérieur de sa période de disponibilité.

4.6.5. Rôle et responsabilités

a) De manière générale, il voit à l'application des principes de la gestion participative au sein des membres salariés de la salle de rédaction à laquelle il est assigné ;

b) En compagnie du personnel de direction et de l'équipe de gestion de la salle de rédaction, il participe à la préparation et à la tenue de la réunion de travail de la direction de la salle de rédaction ;

c) Il anime les réunions de l'équipe de travail ;

d) Il intervient au besoin auprès des membres salariés de l'équipe de travail afin de s'assurer du respect des décisions prises par l'équipe. Il n'est toutefois pas le supérieur immédiat des salariés de l'équipe de travail et n'a aucun pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers ;

e) De façon plus spécifique, il procède à assigner de manière équitable les tâches à effectuer par les membres salariés de la salle de rédaction ;

f) Prenant part aux décisions prises par la direction de la salle de rédaction, il exécute tout mandat que lui confie cette dernière.

4.7. L'intervenant aux services

4.7.1. Raison d'être de la fonction

L'intervenant aux services est la personne qui voit au maintien de la communication constante entre les salariés de la direction d'un service, ou les salariés d'une direction des ventes, selon le cas, et les gestionnaires de ces secteurs.

4.7.2. Mode de nomination :

Le salarié intéressé à agir à titre d'intervenant aux services dépose de façon concomitante sa candidature auprès de l'Employeur et le Syndicat suite à un affichage du poste d'une durée maximale de quatorze (14) jours. Par la suite, le candidat sélectionné est désigné au terme d'un accord intervenu entre l'Employeur et le Syndicat.

Advenant le cas où, pour une quelconque raison, il ne soit pas possible aux parties de parvenir à un accord, il est entendu que l'ombudsman à la gestion participative sollicitera la collaboration des deux parties en vue de parvenir à un accord pour la désignation de l'intervenant aux services.

4.7.3. Durée du mandat

Le mandat est pour une durée de deux (2) années renouvelable plus d'une (1) fois.

4.7.4. Statut de salarié de l'intervenant aux services

L'intervenant aux services est membre de l'unité de négociation. À l'intérieur de l'équipe de travail, il effectue les tâches inhérentes au poste qu'il occupe en plus du rôle et des responsabilités attribués à l'intervenant aux services par la convention collective.

4.7.5. Rôle et responsabilités

a) Il est responsable du bon fonctionnement auprès des membres salariés de l'équipe de travail et de l'application des principes de la gestion participative ;

b) En collaboration avec le personnel de direction de l'équipe de travail et l'ombudsman à la gestion participative, il planifie la tenue et le contenu des réunions de travail et participe à l'animation de celles-ci ;

c) Il s'assure de la collaboration des membres salariés de l'équipe de travail pour la bonne gouverne des affaires de la Coopérative et la réalisation des tâches confiées à l'équipe de travail concernée. Il n'est toutefois pas le supérieur immédiat des salariés de l'équipe de travail et n'a aucun pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

Article 5 – Embauche et mouvements de main-d'œuvre

5.1. Ouverture ou création d'un poste

L'ouverture ou la création d'un poste au sein de l'unité de négociation doit faire l'objet d'une procédure d'affichage auprès des salariés de toutes les unités d'affaires chez l'Employeur et, de façon concomitante, auprès du public en général.

5.2. Traitement d'une candidature provenant de l'interne

5.2.1. Si un salarié membre d'une unité de négociation soumet sa candidature dans les dix (10) jours de l'affichage, l'Employeur contacte par écrit le salarié avec copie au Syndicat pour lui faire part de sa décision qui sera :

- L'octroi du poste ou ;
- La soumission de sa candidature au comité de sélection ou ;
- Le rejet de sa candidature.

5.2.2. Si la décision est de rejeter la candidature du membre d'une unité de négociation à ce stade du processus, l'Employeur rencontrera le salarié pour lui faire part des motifs du refus de sa candidature.

5.2.3. Si la décision est de soumettre la candidature au comité de sélection, le salarié candidat sera entendu par le comité, lequel par la suite rendra sa décision qui sera :

- L'octroi du poste ou ;
- Le rejet de sa candidature.

5.2.4. Soumission de la décision de l'Employeur de ne pas octroyer un poste à un salarié au comité de relations de travail local

5.2.4.1. Dans une situation prévue au sous-paragraphe 5.2.2, si la candidature du salarié n'est pas retenue, la décision de l'Employeur pourra être soumise au comité de relations de travail local, lequel se réunira dans les meilleurs délais.

5.2.4.2. Advenant le cas où, au terme de la réunion du comité de relations de travail local, la décision demeure inchangée, l'Employeur pourra poursuivre le processus d'embauche.

5.2.4.3. Après cette étape, il sera loisible au salarié qui se croit lésé par la décision de l'Employeur de soumettre un grief conformément aux dispositions de la convention collective.

5.3. Ordre de préférence pour l'octroi d'un poste

5.3.1. Candidature provenant de l'interne

Dans la mesure où un candidat déjà à son emploi répond, selon l'Employeur, aux exigences pour le poste à combler, l'Employeur lui octroiera le poste.

Si plus d'un candidat répond aux exigences pour le poste, le principe de l'ancienneté aura prédominance à l'intérieur de l'ordre de priorité suivant :

- Le salarié membre d'une unité de négociation de l'endroit où le poste est affiché ;

- Le salarié membre d'une unité de négociation à tout endroit chez l'Employeur.

5.3.2. Candidature provenant de l'externe

Si le candidat sélectionné n'est pas à l'emploi de l'Employeur, la préférence d'embauche, s'il y a lieu, sera octroyée selon l'ordre suivant :

- Le candidat qui réside ou qui s'engage à résider dans la région immédiate où se situe l'unité d'affaires ;

- Le candidat qui réside ou s'engage à résider dans l'une des régions où se situe une unité d'affaires de l'Employeur.

5.4. Nouveau poste comportant des exigences spécifiques

5.4.1. Lorsqu'un poste nouvellement créé comporte des exigences spécifiques faisant en sorte de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante chez l'Employeur, un descriptif de la fonction et des exigences requises pour exécuter la tâche sont communiqués au Syndicat préalablement à la procédure d'affichage du poste.

5.4.2. Dès la réception du descriptif, le comité des exigences spécifiques se réunira dans les meilleurs délais en vue de convenir par consensus des exigences spécifiques du poste à combler.

5.4.3. Si au terme de cette rencontre il n'y a pas consensus entre les parties quant à la nécessité des exigences spécifiques, la partie syndicale pourra demander la convocation d'une rencontre du comité de relations de travail local dans les cinq (5) jours suivants.

5.4.4. Advenant le cas où, nonobstant les discussions au comité de relations de travail local, l'Employeur maintient sa position initiale, le Syndicat pourra alors soumettre son désaccord par grief conformément aux dispositions de la convention collective.

5.5. Mouvement de poste entre les unités d'affaires

5.5.1. Dans le cas d'une situation d'embauche prévue au sous-paragraphe 5.3.1, l'ancien poste occupé par la personne sélectionnée sera alors affiché dans l'unité de négociation d'où provenait ce salarié à moins que l'Employeur décide d'abolir l'ancien poste.

5.5.2. Advenant la création d'un nouveau poste dans une direction de services pour lequel la prestation de travail n'est pas exclusive à une unité d'affaires, le poste est alors créé dans l'unité d'affaires de la région d'où provient le candidat.

5.6. Reconnaissance de l'ancienneté à un non-salarié (cadre) qui devient salarié d'une unité de négociation

Un non-salarié occupant un poste-cadre qui devient salarié à la suite de l'octroi d'un poste faisant partie de l'unité de négociation voit son ancienneté être reconnue sans interruption depuis sa date d'embauche initiale si, à ce moment, il occupait un poste faisant partie de l'unité de négociation.

Dans le cas où la personne n'avait, antérieurement à sa fonction de cadre, jamais occupé un poste faisant partie de l'unité de négociation, il lui sera reconnu l'ancienneté à partir de la date de son embauche à la CN2i ou la date de création de la Coopérative, selon la plus rapprochée de ces échéances.

5.7. Embauche

5.7.1. Secteurs d'activités

5.7.1.1. Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les salariés sont répartis au sein de quatre (4) secteurs d'activités :

- salariés de la salle de rédaction ;
- salariés du secteur des ventes ;
- salariés professionnels ;
- salariés aux emplois administratifs.

5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

5.7.2.1. Toute personne nouvellement embauchée le sera à titre de salarié à l'essai, et ce, tant et aussi longtemps que la durée de la période de probation ne sera pas expirée, à moins qu'une entente à l'effet contraire n'intervienne entre l'Employeur et le Syndicat.

5.7.2.2. Le salarié à l'essai bénéficie des droits prévus à la convention collective à l'exception du droit au grief en cas de congédiement.

5.7.2.3. À l'expiration de la période de probation, si le lien d'emploi se poursuit, le statut d'emploi du salarié sera l'un des suivants selon ce qui aura été prévu à la description de poste figurant à l'affichage :

- salarié régulier à temps complet ;
- salarié régulier à temps partiel.

5.7.2.4. De manière exceptionnelle, il peut s'avérer que le statut d'emploi du salarié ne soit pas un de ceux énumérés au sous-paragraphe 5.7.2.3 en raison du fait qu'il s'agit d'un emploi à statut particulier. En pareil cas, les conditions de la rémunération et la période de congé annuel pour cet emploi seront celles spécifiquement prévues à la convention collective.

5.7.2.5. Si à l'expiration de la période de probation le lien d'emploi du salarié à l'essai n'est pas prolongé, ce dernier n'a pas droit au grief.

5.8. Secteurs d'activités et périodes de probation

5.8.1. Pour chacun des secteurs d'activités identifiés au sous-paragraphe 5.7.1.1, la période de probation du salarié sera la suivante :

- salariés de la salle de rédaction : mille huit cents (1800) heures travaillées ;
- salariés du secteur des ventes : mille huit cents (1800) heures travaillées ;
- salariés aux emplois administratifs ou professionnels :
    - Emplois professionnels : neuf cents (900) heures travaillées ;

- Emplois administratifs : cinq cent soixante (560) heures travaillées.

5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarié

5.9.1. À sa première journée de travail, le salarié nouvellement embauché bénéficiera d'une activité d'intégration où l'Employeur lui fera part des éléments suivants :

- Visite des lieux de travail ;
- Présentation des membres de l'organisation ;
- Programme de vie coopérative ;
- Description de l'entreprise et de sa structure de fonctionnement ;
- Présentation de l'organigramme ;
- Explication des conditions de travail et des modalités administratives pour sa gestion ;
- Présentation des outils de travail et des logiciels utilisés ;
- Introduction du salarié auprès du mentor qui lui est assigné.

5.10. Accompagnement du nouveau salarié

5.10.1. Mentorat

5.10.1.1. Toute personne nouvellement embauchée (à l'exception du salarié occasionnel) sera jumelée à son mentor dès son premier jour de travail.

5.10.1.2. Le mentor œuvrera auprès du nouveau salarié dans une dynamique d'accompagnement de type « mentorat-parrainage » afin que le nouveau salarié se sente à l'aise avec l'environnement de travail, son fonctionnement, et s'y sente bien accueilli.

5.10.1.3. Le Syndicat tiendra à jour une banque de candidats désireux d'agir à titre de mentor. Le coordonnateur à l'information ou l'intervenant aux services, selon le cas, indiquera à l'Employeur le mentor qui sera assigné au nouveau salarié.

5.10.2. Plan de formation

À l'arrivée du nouveau salarié, un plan de formation sera établi par l'Employeur et sera communiqué au nouveau salarié pour son application au cours de sa période de probation.

5.10.3. Les étapes de la période de probation

L'annexe B de la convention collective indique les étapes de la période de probation pour le nouveau salarié ainsi que les modalités de travail lors de chacune des rencontres.

5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

Dans le cadre de l'accompagnement du nouveau salarié, l'expression des intérêts professionnels sera prise en compte par l'Employeur en vue de parfaire les compétences professionnelles du nouveau salarié et lui permettre ultérieurement d'effectuer un travail au-delà de sa sphère d'activités professionnelles initiale si l'opportunité se présente.

5.11. Abolition de poste et mise à pied

Les conséquences découlant de l'abolition du poste d'un salarié provoquant sa mise à pied sont régies par la section II de la convention collective.

Article 6 – Régime de travail et congés

6.1. Période de disponibilité pour l'exécution des tâches de la fonction

Dans le contexte de l'application des principes de la gestion participative tels que reconnus à l'article 4 de la convention collective, il est établi que chaque salarié doit être disponible pour l'exécution des tâches de sa fonction conformément aux paramètres ci-après établis.

6.2. Établissement de la période de disponibilité

Pour chaque poste chez l'Employeur, une période de disponibilité pour l'exécution des tâches de la fonction est prévue, dépendamment qu'il s'agisse d'un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel.

De manière exceptionnelle, il n'y a pas de période de disponibilité établie pour un emploi à statut particulier, celui-ci faisant l'objet d'une rémunération à un taux horaire en fonction du nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le salarié.

6.3. Préférence pour l'établissement d'emplois à temps complet

L'Employeur s'efforcera pour la durée de la convention collective à maximiser le nombre d'emplois à temps complet.

6.4. Modalités de réduction ponctuelle de la période de disponibilité

6.4.1. Jours fériés

À chaque semaine contenant un jour férié ci-après prévu, la période de disponibilité du salarié est réduite de sept (7) heures

- 1er janvier
- 2 janvier
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de grâce
- 25 décembre
- 26 décembre

6.4.2. Activités syndicales

Les activités syndicales comme prévu à l'article 10 de la convention collective ainsi que les activités relatives au développement de la vie coopérative sont incluses à l'intérieur de la période de disponibilité de chaque salarié concerné. Il reviendra à l'équipe de travail d'établir les périodes au cours desquelles ces absences auront lieu ainsi que les modalités particulières de fonctionnement de l'équipe de travail lors de ces périodes.

6.5. Demande d'un salarié pour réduire sa période de disponibilité

6.5.1. Un salarié occupant un emploi à temps complet peut demander à l'équipe de travail au sein de laquelle il œuvre de réduire à vingt-huit (28) heures sa période de disponibilité.

6.5.2. Advenant acceptation de la demande par l'équipe de travail, la rémunération du salarié ainsi que l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit seront réduites de vingt pour cent (20 %). Au-delà de cette réduction, tous les autres avantages prévus à la convention collective pour un emploi à temps complet demeurent à l'exception des dispositions concernant le régime de retraite, l'assurance-vie et l'assurance salaire, lesquelles seront établies en fonction d'une période de disponibilité de vingt-huit (28) heures.

6.5.3. Au terme d'un délai de quatre (4) mois, s'il s'avère que le salarié ne peut exécuter les tâches de sa fonction à l'intérieur de la période réduite, il doit alors aviser l'Employeur de cet état de fait et s'entendre avec ce dernier pour la suite des évènements.

Il y aura alors diminution pendant un certain temps de la réduction de la période de disponibilité initialement prévue (c.-à-d. celle établie pour la période de réduction convenue) en fonction des heures additionnelles travaillées pendant ladite période afin de permettre un rattrapage ou les parties pourront plutôt convenir de l'établissement d'une nouvelle période de disponibilité qui reflètera la réalité. Dans le second cas, il y aura ajustement de la rémunération et des avantages sociaux en découlant après entente avec l'Employeur.

6.6. Période de la fin de semaine et les jours fériés

6.6.1. Travail pendant la fin de semaine

Les parties conviennent que chaque heure de travail effectué entre la journée du samedi 0 h 00 et le lundi matin 6 h 00 représentera

l'équivalent une virgule trente-cinq (1,35) heure de travail aux fins de l'établissement de la période de disponibilité.

Dans le cas du salarié occupant un emploi à statut particulier, en conformité des dispositions du second alinéa du paragraphe 6.2 de la convention collective, le travail, effectué entre la journée du samedi 0 h 00 et le lundi matin 6 h 00 heures, sera rémunéré à raison de une virgule trente-cinq (1,35) heure de travail pour chaque heure travaillée.

6.6.2. Travail lors d'un jour férié

Pour le travail effectué lors d'un des jours fériés prévus au sous-paragraphe 6.4.1 de la convention collective, les parties conviennent que chaque heure de travail effectué lors de cette journée représentera l'équivalent une virgule trente-cinq (1,35) de travail aux fins de l'établissement de la période de disponibilité.

Dans le cas du salarié occupant un emploi à statut particulier, le travail effectué lors d'un jour férié sera rémunéré conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (LQ c. N-1.1).

6.7. Révision de la période de disponibilité

6.7.1. À l'expiration d'un délai de quatre (4) mois, tout salarié dont la période de disponibilité est supérieure à vingt-six (26) heures, mais inférieure à trente-cinq (35) heures verra celle-ci être révisée.

6.7.2. Au terme de cette révision, une nouvelle période de disponibilité pourra être établie et la rémunération du salarié sera alors ajustée en fonction de la nouvelle période s'il y a lieu. Dans tous les cas, s'il s'avère que la moyenne des heures de la période de disponibilité précédemment établie outrepasse ce qui avait été initialement prévu et que ce dépassement a été autorisé par l'équipe de travail, une compensation monétaire équivalente sera versée au salarié.

6.8. Congé annuel payé

6.8.1. Année de référence

L'année de référence pendant laquelle le salarié acquiert le droit au congé annuel payé s'étend du 1er janvier au 31 décembre pour chaque année couverte par la convention collective.

6.8.2. Période de congé annuel

6.8.2.1. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de moins d'une (1) année de service continu a droit à un congé annuel payé au prorata du nombre de mois travaillés à l'intérieur de l'année de référence jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines s'il a travaillé toute la période de douze (12) mois.

6.8.2.2. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'une (1) année de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de quatre (4) semaines.

6.8.2.3. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de cinq (5) années de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de cinq (5) semaines.

6.8.2.4. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de dix (10) années de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de six (6) semaines.

6.8.2.5. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de vingt (20) années de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de sept (7) semaines.

6.8.2.6. Le salarié occupant un emploi à statut particulier aura droit à la fin de l'année de référence à un congé annuel payé équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant cette période pour chaque semaine de congé annuel auquel il a droit en vertu des dispositions du sous-paragraphe 6.8.2.

6.8.3. Détermination de la date de prise de congé annuel

6.8.3.1. À défaut d'entente différente au sein de l'équipe de travail quant aux dates pour la présentation des demandes de périodes de congés annuels, le 1er juin et le 1er septembre de chaque année sera établi l'horaire pour la prise des congés annuels.

6.8.3.2. L'équipe de travail, après présentation des demandes de congés annuels par les salariés, octroie les périodes de congés en s'assurant qu'elle sera en mesure de répondre à la demande de travail à effectuer à l'unité d'affaires où les services du salarié demandeur sont requis.

6.8.4. Préséance du droit d'ancienneté

Lors de l'octroi du congé, l'équipe de travail aura comme souci de faire en sorte qu'il soit donné préséance au principe de l'ancienneté advenant qu'un conflit survienne pour l'octroi des périodes de congés.

6.8.5. Congé annuel payé non cumulable

6.8.5.1. Le congé annuel payé doit être pris dans les douze (12) mois suivant l'année de référence à défaut de quoi il deviendra caduc et ne sera pas cumulable à aucune autre période ni ne pourra faire l'objet d'une rémunération de remplacement.

6.8.5.2. Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe 6.8.5.1, le salarié qui quitte son emploi avant la fin de l'année de référence a droit à une indemnité monétaire équivalente à la portion de temps où il a été en emploi pendant l'année de référence ainsi qu'au paiement du reliquat du congé annuel de l'année de référence précédente dû au moment du départ. S'il y a lieu, le salarié aura droit également au paiement des congés annuels accumulés antérieurement au 31 décembre 2022 conformément au sous-paragraphe 6.8.6.

6.8.5.3. Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe 6.8.5.1, si, à la fin des douze (12) mois qui suivent l'année de référence, le salarié est absent pour l'un des motifs visés à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (LQ c. N-1.1) ou est absent ou en congé pour raison familiale ou parentale (conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail), l'Employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de report, l'Employeur doit verser l'indemnité monétaire afférente à ce congé. (réf. : art 70 LNT).

6.8.6. Les congés annuels accumulés antérieurement au 31 décembre 2022

Les congés annuels accumulés au 31 décembre 2022 ne peuvent pas être pris après cette date. Toutefois, une indemnité monétaire de remplacement (selon le taux horaire payé au salarié au 31 décembre 2022) sera versée au salarié ayant accumulé des congés annuels au moment de la fin de son lien d'emploi ou, s'il le désire, lors de la prise d'un congé sans solde pour retour aux études ou un congé sans solde de courte durée tel que prévu aux sous-paragraphes 6.12.6. et 6.12.7 de la convention collective.

6.8.7. Période de congé annuel survenant pendant une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité

Un congé annuel payé devant être pris dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence et qui survient pendant une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité et qui est reporté après cette période devra être reporté à une période où l'équipe de travail sera en mesure de répondre à la demande de travail à effectuer à l'unité d'affaires où les services du salarié demandeur sont requis.

6.9. Absence ponctuelle

6.9.1. Déclaration de principe

Les parties reconnaissent que, dans le cadre d'une entreprise coopérative, la conciliation travail-vie personnelle, le bien-être psychologique et physique et les évènements fortuits de la vie quotidienne requièrent une flexibilité et une confiance mutuelle dans la gestion des absences.

6.9.2. Demande d'absence

Hormis les situations d'urgence ou les cas d'imprévisibilité, l'absence doit faire l'objet d'un avis préalable à l'équipe de travail, laquelle doit alors prendre les dispositions nécessaires en vue de réaliser l'ensemble des tâches à effectuer, nonobstant l'absence du salarié.

6.9.3. Cas de mauvais usage de l'absence

Advenant le constat par l'équipe de travail et/ou l'Employeur de l'utilisation à mauvais escient de l'absence ponctuelle par un salarié, la situation pourra alors être abordée par l'Employeur selon les principes juridiques applicables à la relation employeur-salarié traditionnelle et ainsi donner lieu à l'application de mesures disciplinaires s'il y a lieu.

6.10. Absence pour cause de maladie ou accident

Advenant le cas où un salarié doive s'absenter en raison de maladie ou d'accident (autre qu'un accident de travail), l'Employeur lui versera sa rémunération jusqu'au moment où les prestations d'assurance-emploi lui seront payables, s'il y a droit, en vertu du régime d'assurance salaire (réf. : « le délai de carence »). Au-delà de ce qu'il est convenu d'appeler « le délai de carence », advenant le cas où le salarié n'aurait pas droit à des prestations d'assurance-emploi en vertu du contrat d'assurance ou en vertu d'une décision de l'assureur, la rémunération du salarié par l'Employeur prendra fin.

6.11. Congé de maternité, congé de paternité et congé parental

Les dispositions applicables à chacune des unités de négociation pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental sont celles prévues à la section II de la convention collective.

6.12. Congé sans solde

Une demande de congé sans solde selon les modalités ci-après exposées peut être faite par un salarié, lequel doit en faire part à l'équipe de travail au sein de laquelle il œuvre dans un premier temps.

S'il s'avère que l'équipe juge qu'elle pourra fonctionner adéquatement en l'absence du salarié, le salarié soumet alors sa demande à l'Employeur qui pourra toutefois la refuser s'il démontre qu'il est dans l'incapacité de combler adéquatement le poste occupé par le demandeur.

Si le salarié n'est pas d'accord avec la décision de l'Employeur, il pourra soumettre son cas au comité regroupé de relations de travail où la demande sera alors traitée, pour la suite, conformément aux dispositions de la convention collective.

6.12.1. Demande de congé sans solde

Le salarié ayant accumulé cinq (5) années de service continu chez l'Employeur et qui a reçu, préalablement à sa demande, l'accord de l'équipe de travail au sein de laquelle il œuvre peut demander un congé sans solde en adressant une demande écrite au directeur de son unité d'affaires avec copie au Service du capital humain.

6.12.2. Conditions pour l'octroi du congé sans solde

L'équipe de travail recommandera s'il y a lieu le congé à raison d'un (1) membre à la fois qui peut être en congé et dans la mesure où l'octroi dudit congé ne se fera pas lors d'une période où il lui serait difficile de répondre aux besoins de la tâche.

S'il plus d'un salarié d'une même équipe de travail demande un congé sans solde, la demande faite par le salarié ayant le plus d'ancienneté chez l'Employeur aura priorité. Si tous les salariés demandeurs simultanés ont tous déjà bénéficié d'un congé sans solde par le passé, un principe de rotation sera alors de mise pour l'octroi du congé au sein de l'équipe de travail.

6.12.3. Durée du congé

À l'exception de la demande prévue aux sous-paragraphes 6.12.7, le congé doit être d'une durée maximale de douze (12) mois et doit être pris dans une période qui ne nuit pas au fait que l'emploi du salarié est couvert par les dispositions légales inhérentes aux emplois admissibles à une aide gouvernementale pour un média d'information.

6.12.4. Obligation de loyauté et éthique professionnelle pendant le congé

6.12.4.1. Il sera permis au salarié de demander un congé sans solde pour occuper un emploi ailleurs dans la mesure où cet emploi n'est pas dans un secteur d'activité en compétition ou en conflit d'intérêts avec celui de l'Employeur.

S'il s'avère que l'Employeur et le salarié ne partagent pas le même point de vue quant à la situation de conflit d'intérêts ou la compétitivité des secteurs d'emploi visés, le cas sera alors soumis au comité de relations de travail local qui verra à donner suite conformément aux dispositions de la convention collective.

6.12.4.2. Au-delà du fait que le salarié puisse occuper un autre emploi pendant la durée du congé, les parties conviennent que le salarié doit être conscient qu'il est toujours lié contractuellement avec l'Employeur et que, en conséquence, son comportement professionnel se doit d'être conforme avec les obligations de comportement éthique qui caractérisent son statut chez l'Employeur.

6.12.5. Dispositions particulières pour une demande de congé sans solde à des fins d'implication en politique

6.12.5.1. Le salarié peut se prévaloir des dispositions du congé sans solde pour se porter candidat à quelque niveau que ce soit en politique. En pareil cas, une entente pour un éventuel retour du salarié (advenant sa non-élection) devra être conclue entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat avant le début du congé sans solde. Pour parvenir à cette entente, les parties conviennent que sera prise en considération l'éventuelle disponibilité d'un poste qui ne créera pas dans le public en général un biais de perception quant à l'intégrité et la neutralité du média publié.

S'il s'avère que le salarié ou l'Employeur, selon le cas, ne soient pas d'accord quant à la possibilité de conclure l'entente prévue à l'alinéa précédent, le cas pourra alors être soumis au comité de relations de travail local qui verra à donner suite conformément aux dispositions de la convention collective.

6.12.5.2. Advenant élection du salarié à une fonction politique à temps complet, les dispositions concernant son éventuel retour au travail sont celles prévues à la section II de la convention collective pour son unité de négociation.

6.12.5.3. Advenant élection du salarié à une fonction politique qui ne soit pas à temps complet, les dispositions du sous-paragraphe 6.12.5.1 s'appliquent, et ce, même si le salarié ne se prévaut pas du congé sans solde pour se porter candidat.

6.12.6. Dispositions particulières pour une demande de congé sans solde à des fins de retour aux études

6.12.6.1. Condition d'octroi du congé

Le salarié qui a reçu, préalablement à sa demande, l'accord de l'équipe de travail au sein de laquelle il œuvre peut obtenir un congé sans solde pour retourner aux études en adressant une demande écrite au directeur de son unité d'affaires avec copie au Service du capital humain.

6.12.6.2. Durée du congé

Le congé doit être d'une durée maximale de douze (12) mois. Il peut toutefois être prolongé dans la mesure où une entente intervient entre l'Employeur et le Syndicat à cet effet.

6.12.6.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

Il sera loisible au salarié ayant accumulé au 31 décembre 2022 des congés annuels de demander le paiement d'une indemnité de remplacement sur une base hebdomadaire à raison d'un équivalent maximal de trente-cinq (35) heures par semaine pendant la durée du congé pour retour aux études.

6.12.7. Dispositions particulières pour une demande de congé sans solde de courte durée

6.12.7.1. Conditions d'octroi du congé

Le salarié qui a reçu, préalablement à sa demande, l'accord de l'équipe de travail au sein de laquelle il œuvre peut obtenir un congé sans solde de courte durée en adressant une demande écrite au directeur de l'unité d'affaires au sein de laquelle il œuvre avec copie au Service du capital humain.

6.12.7.2. Durée du congé

Le congé doit être d'une durée maximale de moins de douze (12) semaines afin que l'emploi du salarié demeure couvert par les dispositions légales inhérentes aux emplois admissibles à une aide gouvernementale pour un média d'information.

S'il s'avérait que les dispositions légales auxquelles réfère l'alinéa précédent soient modifiées ultérieurement à la signature de la convention collective, les parties pourront alors convenir, s'il y a lieu, d'une nouvelle durée.

6.12.7.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

Il sera loisible au salarié ayant accumulé au 31 décembre 2022 des congés annuels de demander le paiement d'une indemnité de remplacement sur une base hebdomadaire à raison d'un équivalent maximal de trente-cinq (35) heures par semaine pendant la durée du congé sans solde de courte durée.

6.12.8. Absence de cumul de période de congé annuel pendant le congé sans solde

Dans tous les cas de prise de congé sans solde, il n'y aura aucune période de congé annuel qui sera due pour la durée du congé sans solde.

6.13. Maintien de la participation aux régimes de retraite et d'assurance collective

6.13.1. Participation au régime de retraite

Dans le cas des congés de maternité, de paternité et parental, ainsi que lors de la prise d'un congé sans solde de courte durée, la participation au régime de retraite est maintenue dès le début du congé, chaque partie assumant sa part.

Pour les congés sans solde (autre que le congé sans solde de courte durée), le salarié désirant maintenir sa participation au régime de retraite pendant la durée du congé devra assumer les deux (2) parts.

6.13.2. Participation au régime assurance salaire et au régime d'assurance santé

Dans le cas des congés de maternité, de paternité et parental ainsi que lors de la prise d'un congé sans solde de courte durée, la participation au régime assurance salaire et au régime d'assurance santé est maintenue dès le début du congé, chaque partie assumant sa part.

Pour les congés sans solde (autre que le congé sans solde de courte durée), le salarié désirant maintenir sa participation au régime assurance santé peut le faire en assumant les deux (2) parts.

Article 7 – Travail hybride

7.1. Choix du salarié

Il est du choix du salarié d'effectuer sa prestation de travail usuel à distance ou dans les locaux de l'unité d'affaires de son lieu d'assignation sous réserve des paragraphes 7.2, 7.5 et 7.6 de la convention collective.

7.2. Prestation de travail devant s'effectuer sur les lieux de l'unité d'affaires

La nature des tâches à exécuter par le salarié peut justifier le fait qu'il ne lui sera pas possible d'effectuer, en totalité ou en partie, sa prestation de travail à distance.

7.3. Situation justifiant la présence à l'unité d'affaires

Si le salarié opte pour effectuer sa prestation de travail à distance, des motifs associés au rendement fourni et/ou la qualité du travail effectué pourraient justifier le fait que l'Employeur exige la présence du salarié dans les locaux de l'unité d'affaires. En pareil cas, l'Employeur devra indiquer au préalable au salarié ses lacunes et lui donner l'opportunité de s'amender dans un délai raisonnable. Par la suite, si la situation n'a pas progressé, l'Employeur sera en droit d'exiger la présence physique du salarié dans les locaux de l'unité d'affaires. Dans tous les cas, l'Employeur avisera le Syndicat des motifs de sa décision.

7.4. Condition d'exécution du travail hybride

Même si le salarié effectue sa prestation de travail à distance, il doit être en mesure d'effectuer toutes les tâches qui lui sont assignées par l'équipe de travail à l'intérieur d'un délai raisonnable.

7.5. Activités nécessitant la présence à l'unité d'affaires

Il est reconnu que les activités suivantes requièrent la présence physique du salarié dans les locaux de l'unité d'affaires :

- Activité de formation ;
- Accompagnement professionnel ;
- Rencontre de salariés (individuelle ou de groupe) ;
- Rencontre avec le Service du capital humain ;
- Activité ayant comme objectif le renforcement des équipes de travail.

7.6. Ententes particulières

L'Employeur et le Syndicat pourront convenir de dispositions particulières concernant la présence physique dans les locaux de l'unité d'affaires en vue de développer le sentiment d'appartenance et l'efficacité des échanges.

7.7. Organisation des lieux de travail

L'organisation des lieux de travail dans les locaux de l'unité d'affaires tendra vers le développement de postes de travail partagés permettant au salarié d'effectuer son travail efficacement plutôt que des postes de travail personnalisés. À cet effet, les parties conviennent que l'aménagement des lieux du travail devra être optimisé en vue de refléter ce que doit être un environnement de travail moderne, numérique et « coopératif », reflétant ainsi le plus possible ce qu'on pourrait appeler le « bureau du futur ».

Article 8 – Activités de sous-traitance et recours à des collaborateurs externes

8.1. Activités de sous-traitance

L'Employeur pourra retenir les services en sous-traitance d'entreprises ou de professionnels pour des activités autres que celles de l'entreprise de l'Employeur ou dans le cas de projets dits d'expérimentation.

8.2. Implication d'un salarié à un projet d'expérimentation

8.2.1. Si l'Employeur, au terme d'une analyse de faisabilité, décide de la mise en place d'un projet, un appel d'intérêt auprès des salariés intéressés à participer au projet est effectué.

8.2.2. Dans la mesure où le salarié qui manifeste un intérêt possède les compétences requises, des arrangements avec son supérieur immédiat seront pris par le responsable du projet en vue de l'implication du salarié au projet.

8.2.3. Advenant le cas où l'Employeur juge que les compétences du salarié qui manifeste un intérêt ne sont pas appropriées pour le projet et que le salarié n'est pas d'accord avec la décision de l'Employeur, le salarié pourra manifester son désaccord à l'ombudsman à la gestion participative. Dans ce cas, l'ombudsman à la gestion participative sera justifié, s'il le désire, de vérifier auprès du responsable du projet pourquoi il ne peut donner suite à la manifestation d'intérêt du salarié.

8.3. La mise en place d'un projet d'expérimentation

Pour l'exécution du projet, au-delà de l'implication des salariés ayant manifesté un intérêt, l'Employeur, s'il le juge nécessaire, pourra faire appel à une ou des ressource(s) externe(s) par le biais d'un contrat d'entreprise ou l'embauche de salarié(s) occasionnel(s).

8.4. Comblement d'une tâche sur une base ponctuelle et/ou expérimentale

8.4.1. Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe 5.7.2 (réf. : Statuts d'embauche des salariés), une personne pourra être embauchée à titre de salarié occasionnel pour exécuter une tâche sur une base ponctuelle et/ou expérimentale.

Avant de procéder à pareille embauche, l'Employeur avisera le Syndicat de cet état de fait.

8.4.2. Le besoin à combler ne devra pas être un travail ou une tâche actuellement effectué par un salarié ayant le statut de salarié régulier à temps plein ou à temps partiel.

8.4.3. S'il s'avère qu'à l'expiration du contrat l'Employeur décide de prolonger le lien d'emploi, la personne voyant son contrat être reconduit acquerra alors le statut de salarié à l'essai et la durée de sa période de probation prendra effet à partir de la date d'embauche en vertu du premier contrat (embauche initiale) en effectuant les ajustements requis pour l'encadrement de sa période de probation.

8.5. Durée de vie du projet d'expérimentation

Indépendamment des renouvèlements du projet qui auront pu survenir en cours de route, la durée de vie totale maximale d'un projet sera de dix-huit (18) mois. Si l'Employeur désire poursuivre l'expérimentation passé ce délai, une entente devra intervenir entre l'Employeur et le Syndicat en vue de maintenir le lien contractuel ou le statut d'emploi des personnes impliquées.

8.6. Suivi sur le projet d'expérimentation à son expiration

Au terme de sa réalisation, si l'Employeur décide de pérenniser l'expérience, l'Employeur et le Syndicat discuteront quant à savoir si l'exécution des tâches dans ce contexte sera dévolue aux actuelles équipes de travail ou s'il y aura lieu à la création de nouveaux postes.

8.7. Le recours à des collaborateurs externes

8.7.1. Le recours à des collaborateurs externes peut être requis pour un travail de type journalistique conformément aux dispositions ci-après prévues.

8.7.2. Le collaborateur externe produit du travail de type journalistique de façon sporadique ou récurrente, mais n'est pas un salarié de l'Employeur. Quatre (4) raisons peuvent justifier de faire appel à ses services professionnels, dépendamment du type de contenu visé :

- L'expertise ou l'intérêt reconnus de la personne ;
- La notoriété de l'individu ;
- Des raisons de représentativité culturelle ;
- Des besoins organisationnels ou opérationnels spécifiques ou des contraintes opérationnelles.

8.7.3. Pour du contenu de type journalistique, trois (3) genres de contenus sont visés plus spécifiquement

- Le contenu d'actualité ;
- Le contenu thématique hors de l'actualité quotidienne ;
- Le contenu d'opinion ou d'humeur.

8.7.3.1. Le contenu d'actualité pourra justifier le recours de manière sporadique à un collaborateur externe en raison de contraintes organisationnelles.

8.7.3.2. Pour du contenu thématique, l'expertise ou l'intérêt reconnus de l'individu pourrait justifier le recours à un collaborateur externe. En pareil cas, l'Employeur demandera au préalable aux salariés journalistes de toutes les unités d'accréditation si quelqu'un a un intérêt et l'expertise pour répondre au besoin. Advenant le cas où l'Employeur jugeait en pareille circonstance que le salarié ne justifie pas de l'expertise pour répondre au besoin, le salarié pourra alors soumettre son cas à l'ombudsman à la gestion participative.

8.7.3.3. Pour le contenu d'opinion ou d'humeur, la proportion établie entre les textes rédigés par les salariés et les textes produits par des collaborateurs externes sera de soixante-cinq pour cent (65 %) et trente-cinq pour cent (35 %) respectivement pour l'ensemble des médias publiés par l'Employeur.

Le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année, lors d'une réunion du comité regroupé de relations de travail, un rapport sera produit par l'Employeur faisant état de la situation. Advenant le cas où les proportions mentionnées à l'alinéa précédent n'étaient pas respectées, l'Employeur devra alors dans les six (6) mois suivant prendre les mesures en vue de rétablir la situation.

Article 9 – Forums de règlement des différends

9.1. Mécanismes préventifs de règlement des différends

9.1.1. Deux (2) comités de relations de travail sont mis en place dépendamment de la nature des discussions à intervenir et selon les paramètres ci-après détaillés :

- Le comité regroupé de relations de travail ;
- Le comité de relations de travail local.

9.1.2. Le rôle des comités de relations de travail est de discuter de manière préventive d'éléments à prendre en considération pour le bon déroulement des relations de travail ou d'éléments qui sont susceptibles de les perturber, et ce, dans un contexte autre que la dynamique qui anime habituellement le règlement des différends.

9.2. Le comité regroupé de relations de travail

9.2.1. Tout sujet de relations de travail qui est susceptible d'avoir un impact sur plus d'une unité d'affaires de l'Employeur est soumis au comité regroupé de relations de travail.

9.2.2. Le comité se réunira une (1) fois par mois si nécessaire.

9.2.3. Composition du comité regroupé de relations de travail :

- Deux (2) directeurs généraux provenant de deux (2) unités d'affaires de l'Employeur ;
- Un (1) représentant de chaque Syndicat concerné par les sujets discutés ;
- Le conseiller syndical ;
- Le conseiller en relations de travail de l'Employeur.

9.2.4. L'ordre du jour de chaque réunion du comité sera dressé conjointement par le conseiller syndical et le conseiller en relations de travail de l'Employeur et sera transmis cinq (5) jours avant la tenue de la réunion.

9.3. Le comité de relations de travail local

9.3.1. En raison d'une problématique spécifique à une unité d'affaires ou à un salarié en particulier, le sujet faisant l'objet des discussions sera traité au niveau du comité de relations de travail local.

9.3.2. Le comité de relations de travail local sera convoqué à la demande de l'une ou l'autre des parties.

9.3.3. Composition du comité de relations de travail local :

- Deux (2) représentants de l'Employeur ;
- Deux (2) représentants de la partie syndicale (autres que le coordonnateur à la salle de rédaction ou l'intervenant aux services) ;
- Le conseiller syndical ;
- Le conseiller principal en relations de travail de l'Employeur.

9.4 Déroulement des travaux des comités de relations de travail

9.4.1. Dans le cadre des rencontres des comités de relations de travail, un échange constructif doit animer le débat en vue de trouver une solution pérenne par consensus.

9.4.2. Advenant qu'aucune entente ne survienne au terme des travaux d'un des comités de relations de travail, un grief pourra être déposé par la partie plaignante et la computation des délais pour le dépôt du grief se fera à partir de la date de la dernière réunion du comité de relations de travail sur le sujet litigieux.

9.4.3. La date de la dernière réunion du comité de relations de travail est celle où l'une ou l'autre des parties communique sa position sur le différend et la considère comme finale selon ce que prévoit le sous-paragraphe 9.4.2. de la convention collective.

9.5. Dépôt d'un grief

9.5.1. Un grief peut être déposé par un salarié, le Syndicat ou l'Employeur. Nonobstant le dépôt du grief, les parties peuvent convenir de suspendre la procédure de traitement du grief et soumettre le différend au comité de relations de travail concerné.

9.5.2. De manière générale, même s'il y a des discussions en comité de relations de travail, un grief peut être déposé avant ou pendant la tenue de la réunion dudit comité.

9.5.3. Dans un délai maximal de trente (30) jours suivant la dernière réunion du comité de relations de travail (telle que déterminée au terme du sous-paragraphe 9.4.2.) sur un sujet, un grief peut être déposé par la partie plaignante. Au-delà de cette période, le grief sera réputé non avenu.

9.5.4. Le grief est transmis par courrier électronique au directeur de l'unité d'affaires concernée avec copie au Service du capital humain. Dans le cas d'un grief de l'Employeur, le grief est transmis par courrier électronique au président du Syndicat concerné avec copie au conseiller syndical.

9.5.5. Pour les fins d'établissement du cheminement du grief, tout grief déposé conformément aux dispositions précédentes est réputé être déféré à l'arbitrage à la suite de son dépôt.

9.6. Procédure de règlement des griefs

9.6.1. Dépendamment de la nature du différend, les griefs peuvent se retrouver dans l'une ou l'autre des trois (3) catégories suivantes :

9.6.1.1. Mésentente quant à l'interprétation d'une disposition de la convention collective ou quant à la portée de ses dispositions ;

9.6.1.2. Conflit organisationnel, conflit interpersonnel ou litige portant sur le non-respect d'une disposition de la convention collective qui a pour effet d'affecter la légitimité du pouvoir de représentation du Syndicat ;

9.6.1.3. Cas de congédiement (disciplinaire ou administratif).

9.6.2. Étapes de traitement du grief

9.6.2.1. Pour un grief visant les dispositions du sous-paragraphe 9.6.1.1, dès le dépôt du grief, le comité de griefs se réunit dans les meilleurs délais et émet sa (ou ses) recommandation(s) pour le règlement du différend.

9.6.2.2. Dans le cas d'un grief prévu au sous-paragraphe 9.6.1.2, la situation est soumise au départ à l'ombudsman à la gestion participative, lequel agira à titre de médiateur entre les parties et/ou leur émettra ses recommandations par écrit pour le règlement du différend. Si l'ombudsman à la gestion participative juge qu'il ne peut émettre de recommandations, le différend sera alors déféré à la procédure d'arbitrage comme indiqué au sous-paragraphe 9.6.2.4.

9.6.2.3. Advenant une situation prévue au sous-paragraphe 9.6.1.3, le grief est déféré à l'arbitrage dès le dépôt de la plainte.

9.6.2.4. Pour les situations prévues aux sous-paragraphes 9.6.2.1 et 9.6.2.2, advenant qu'il n'y ait pas résolution du différend après

l'intervention prévue, le grief est déféré à l'arbitrage pour la suite de son règlement.

9.6.2.5. Nonobstant les dispositions des sous-paragraphes précédents, pour tout type de grief, les parties conviennent que le différend peut être soumis, d'un commun accord, à une médiation préarbitrale en utilisant le service de médiation et de conciliation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ou un arbitre-médiateur spécifiquement désigné par les parties si tel est leur désir). En cas d'échec du processus de la médiation, le grief sera alors soumis à l'arbitrage.

9.6.3. Comité de grief

9.6.3.1. Le comité de grief prévu au sous-paragraphe 9.6.2.1 se compose des personnes suivantes :

- Trois (3) représentants de la partie syndicale ;
- Trois (3) représentants de la partie patronale.

9.6.3.2. Les travaux du comité sont animés conjointement par le conseiller syndical et le conseiller principal en relations de travail de l'Employeur.

9.6.3.3. Dans le cadre de son exercice, le comité verra à rechercher l'intention initiale des parties quant à la portée de la ou les disposition(s) faisant l'objet du débat, le tout à la lumière des valeurs inhérentes à une organisation de type coopératif.

9.6.3.4. Advenant établissement d'un consensus au terme de ses travaux, le comité de grief émet une recommandation en vue de régler le différend. Au cas contraire, le différend est déféré à l'arbitrage.

9.6.4. Nomination de l'arbitre de grief

Sauf s'il y a volonté expresse des parties de procéder à la nomination d'un arbitre en particulier, la partie ayant déposé le grief demandera la nomination d'un arbitre auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour procéder à l'audition du grief.

9.6.5. Règle d’application de certaines sentences arbitrales

La solution pour le règlement d’un différend portant sur les éléments prévus au sous-paragraphe 9.5.1.1 ou au sous-paragraphe 9.5.1.2 applicables à toutes les unités de négociation chez l’Employeur est réputée avoir valeur légale pour toutes les unités de négociation concernées.

Article 10 – Activité syndicale

10.1. Droit du salarié à l'activité syndicale

L'Employeur ne posera aucun geste préjudiciable à l'égard d'un salarié en raison de sa participation à des activités syndicales ou en raison de déclarations qu'il aurait pu faire lors de l'exercice de ses fonctions syndicales ou de ses droits syndicaux comme prévu à la convention collective.

10.2. Participation du salarié à une assemblée syndicale

Un salarié peut s'absenter, après en avoir informé l'Employeur, pour assister durant ses heures normales de travail à une assemblée du Syndicat pourvu qu'il compense cette absence par une période supplémentaire de travail équivalente le même jour (si cela s'avère nécessaire pour la production du média) ou à une date ultérieure à l'intérieur de la même semaine.

10.3. Libération d'un salarié occupant une fonction de dirigeant à son Syndicat

L'Employeur reconnaît la légitimité des dirigeants élus par les salariés pour le maintien de saines relations de travail. En conséquence, il leur est permis, pendant la période de disponibilité au travail, de participer aux comités de relations de travail ou à tout autre comité prévu par les dispositions de la convention collective. Il en est de même pour toute activité nécessitant l'accompagnement d'un salarié dans le cadre de la relation employeur-salarié sous l'égide de la convention collective. La préparation adéquate des rencontres prévues à ce sous-paragraphe de même que le temps raisonnable requis pour assurer le bon fonctionnement du Syndicat et veiller à l'application de la convention se font également pendant la période de disponibilité au travail.

10.4. Participation d'un salarié à une activité de formation et/ou sensibilisation syndicale

L'Employeur, dans la mesure où l'équipe de travail aura préalablement consenti à la demande, accorde une permission d'absence à tout salarié qui en fait la demande par écrit à l'avance pour participer à des congrès syndicaux, colloques, sessions de formation syndicale, ou à des réunions des instances supérieures du Syndicat.

10.5. Salarié élu à un poste de dirigeant syndical à temps complet

Sur demande, l'Employeur accorde un congé pour la durée du mandat et de tout renouvèlement pour une durée d'absence maximale de quatre (4) années à tout salarié élu à un poste d'officier syndical à plein temps. Cette limite de durée ne s'applique pas toutefois dans le cas d'un poste à la Fédération nationale des

communications et de la culture, à un conseil central de la CSN ou à la Confédération des syndicats nationaux.

10.5.1. Pendant cette libération, l'Employeur continue de verser au salarié son salaire aux conditions suivantes :

10.5.1.1. L'Employeur prélève du chèque de paie toutes les déductions normalement effectuées ;

10.5.1.2. La période pendant laquelle le salarié est libéré compte comme durée de service continu aux fins du régime de rentes et de l'ancienneté ;

10.5.1.3. Le salarié conserve ses droits aux avantages sociaux et autres droits prévus à la convention collective ;

10.5.1.4. À l'expiration de la période de libération, le salarié réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si le poste n'est plus disponible et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à ce poste ;

10.5.1.5. Sur présentation d'une facture deux (2) fois par année, le Syndicat rembourse à l'Employeur les sommes suivantes :

- Le salaire du salarié libéré ;

- La contribution de l'Employeur au régime de rentes et aux régimes d'avantages sociaux, selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime ;

- Les cotisations de l'Employeur au régime d'assurance-emploi, au régime de rentes du Québec, au régime de l'assurance maladie du Québec et au régime québécois d'assurance parentale.

10.6. Salarié élu à un poste de dirigeant syndical à temps partiel

Le traitement salarial du salarié libéré pour l'exercice d'une fonction d'élu à un poste de dirigeant syndical à temps partiel s'effectue conformément aux modalités prévues aux sous-paragraphes 10.5.1.1, 10.5.1.2, 10.5.1.3, et 10.5.1.5.

10.7. Salarié occupant un poste de dirigeant syndical non électif

10.7.1. L'Employeur accorde un congé sans salaire, pour une durée maximale d'une (1) année à un salarié qui occupe un poste syndical à plein temps (non électif).

10.7.2. Pendant ce congé, le salarié cesse d'accumuler son ancienneté sauf s'il s'agit d'un poste à la Fédération nationale des communications et de la culture.

10.7.3. Pendant ce congé, si le salarié le désire, il peut continuer de participer au régime de rentes ainsi qu'au régime d'assurance collective prévus à la convention collective en payant sa contribution et celle de l'Employeur.

Article 11 – Santé et sécurité au travail

11.1. Engagement des parties

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source les causes de maladies industrielles et d'accidents de travail.

11.2. Comité paritaire

Un comité paritaire est constitué de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

11.3. Fonctions du comité paritaire

Le comité a pour fonctions :

- D'étudier, de documenter et d'enquêter, s'il y a lieu, sur toute question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions des législations et règlements applicables ;
- De formuler les recommandations appropriées aux unités d'affaires impliquées, lesquelles y accorderont une attention prioritaire ;
- De veiller à ce que l'Employeur et les salariés respectent les obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et sécurité au travail ;
- D'assumer toute autre fonction applicable à l'établissement comme prévu par la loi ou les règlements en la matière.

11.4. Nomination d'un représentant en santé et sécurité au travail

Le comité paritaire verra à procéder à la désignation d'un représentant en santé et sécurité au travail ayant les attributs et les fonctions qui lui sont dévolus par la loi et les règlements en matière de santé et sécurité au travail.

Article 12 – Dispositions spécifiques aux salariés photographes-vidéastes

12.1. Raison d'être et rôle de la fonction photographe-vidéaste

12.1.1. Le photographe-vidéaste est un créateur de contenu d'information (« Visual story teller »). Dans plusieurs cas, il sera la porte d'entrée du média sur le terrain d'un évènement.

Principalement, la fonction de photographe-vidéaste consiste à capter des images par photographie ou vidéo, selon le cas, et produire par la suite un rendu de qualité.

12.1.2. Dans le cadre de sa fonction, le photographe-vidéaste peut proposer des projets de type journalistique. Si la direction de la salle de rédaction convient de donner suite à sa proposition, son rôle consistera alors à créer et diffuser des images pour un contenu d'information original, en lien avec les politiques journalistiques définies par l'Employeur.

12.2. Le lien avec l'équipe de la salle de rédaction

Le photographe-vidéaste est membre de l'équipe de la salle de rédaction et y participe activement. Cependant, dans son cas, l'assignation du travail au quotidien se fera de manière globale pour tout le groupe des photographes-vidéastes de l'unité d'affaires, lequel groupe, par la suite, verra à répartir équitablement entre les individus les tâches à effectuer en conformité des principes applicables à la gestion participative.

12.3. Attentes et autonomie dans l'exécution de la fonction

Il est attendu du photographe-vidéaste, dans l'exécution de sa fonction, la réalisation des tâches suivantes :

12.3.1. La prise de photos ou vidéos lors d'évènements.

À cet effet, le photographe-vidéaste devra faire preuve de jugement professionnel en vue de choisir (à moins d'une directive spécifique de la salle de rédaction à l'effet contraire) le support médiatique qui lui semble le plus approprié (photo ou vidéo).

12.3.2. Dans le cas d'une captation vidéo, la tâche consiste en l'édition d'une vidéo prête à être diffusée. Ainsi, le travail comprend la production des images et la phase de postproduction, lesquelles font partie de la tâche.

12.3.3. Sur les lieux d'un évènement, le photographe-vidéaste peut être le premier représentant du média à s'y présenter. En pareil cas, sans qu'il soit tenu de faire une entrevue de type journalistique, il devra tenter de

recueillir le plus d'informations possibles en vue d'accompagner l'évènement rapporté.

12.3.4. Le photographe-vidéaste devra identifier adéquatement les images prises à des fins de référencement et d'archivage.

12.4. Photo ou vidéo prise par un journaliste

Nonobstant les dispositions du présent article, il est entendu que les journalistes de l'équipe de la salle de rédaction peuvent être appelés à capter eux-mêmes des photographies ou vidéos en vue d'accompagner leurs reportages journalistiques.

Les parties conviennent que la présente disposition n'a pas pour but d'amoindrir la portée du travail effectué par le photographe-vidéaste, mais poursuit plutôt un objectif de complémentarité entre la fonction de journaliste et celle de photographe-vidéaste.

12.5. Propriété des images

Les vidéos ou photographies prises par le photographe-vidéaste sont la propriété du salarié. Toutefois, un droit d'usage médiatique exclusif est cédé à l'Employeur, ce qui inclut autant le droit d'utiliser les images dans ses médias que celui de les céder, avec ou sans compensation monétaire, à des partenaires médiatiques avec lesquels il a un lien d'affaires.

Dans le cas de la photographie ou vidéo prise pour des fins publicitaires, il est convenu que l'Employeur est propriétaire de l'image. Le photographe-vidéaste peut toutefois utiliser à des fins personnelles de production artistique lesdites images.

12.6. Fourniture d'équipements

12.6.1. Équipement de base

Le photographe-vidéaste doit posséder l'équipement de base pour l'accomplissement de sa fonction.

12.6.2. Équipements spécialisés

Pour chacune des places d'affaires de l'Employeur où œuvrent des salariés photographes-vidéastes, l'Employeur mettra à la disposition de ces derniers un budget annuel de fonctionnement pour l'acquisition, l'entretien ou le renouvèlement d'équipements spécialisés (autres que ordinateurs portables), lesquels demeureront la propriété de l'Employeur.

Le budget à cet effet sera établi au 1er janvier de chaque année de la manière suivante : le nombre de photographes-vidéastes occupant un poste à temps complet ou à temps partiel (c.-à-d. au moins 26 heures par semaine) à l'unité d'affaires multiplié par la somme de trois mille dollars (3000 $).

12.6.3. Entretien de l'équipement de base

Les parties conviennent qu'une partie du budget de trois mille dollars (3000 $) prévu pour chaque photographe-vidéaste au sous-paragraphe précédent peut être utilisée pour l'entretien ou le renouvèlement de l'équipement de base lui servant à l'accomplissement de sa fonction.

12.7. Obligation de loyauté

Le photographe-vidéaste est un salarié de l'Employeur. En conséquence, l'exercice de son activité professionnelle doit s'effectuer dans le cadre de son emploi.

Nonobstant ce qui précède, il lui est toutefois permis d'exercer une activité professionnelle à titre personnel dans la mesure où cela n'entre pas en conflit avec sa période de disponibilité. De plus, le secteur d'activité où cela se réalisera ne doit pas en être un où il peut y avoir conflit d'intérêts ou concurrence avec les activités de l'Employeur.

Il est également entendu qu'advenant l'exercice d'une activité professionnelle à titre personnel par le photographe-vidéaste, en aucun cas, il ne pourra utiliser l'équipement spécialisé propriété de l'Employeur.

Article 13 – Dispositions spécifiques aux salariés du secteur des ventes

13.1. La rencontre annuelle de l'équipe de travail

Dans les deux (2) derniers mois de l'année civile, l'équipe de travail des ventes d'une unité d'affaires se réunira pour discuter, entre autres, des éléments suivants :

- Faire le point sur le déroulement des activités professionnelles ayant eu cours lors des douze (12) mois précédents ;
- Partager entre les membres de l'équipe les éléments du plan stratégique des ventes en vue de la prochaine année ;
- Permettre à chaque salarié de voir quelle sera sa contribution à la réalisation des objectifs de ventes pour la prochaine période.

13.2. Les rencontres en cours d'année du représentant aux ventes

13.2.1. La rencontre de début d'année

Au plus tard le 15 janvier de l'année, l'Employeur rencontrera individuellement chaque salarié pour lui communiquer par écrit ses objectifs à réaliser pour l'année en cours.

13.2.2. La rencontre à la mi-année

Au cours du mois de juin suivant, l'Employeur rencontrera individuellement chaque salarié pour échanger sur la réalisation des objectifs établis en début d'année.

À cette occasion, le salarié et l'Employeur pourront convenir de réviser à la baisse les objectifs établis initialement si la conjoncture anticipée lors de l'établissement desdits objectifs s'avère différente pour des raisons hors du contrôle des parties.

13.2.3. La rencontre de fin d'année

Avant la rencontre prévue au paragraphe 13.1 de la convention collective, chaque salarié sera rencontré individuellement afin que l'Employeur lui fasse part de son évaluation de rendement pour l'année écoulée.

S'il s'avère que le salarié soit en désaccord avec l'évaluation faite, il lui sera loisible de déposer un grief conformément aux dispositions de la convention collective.

13.3. La détermination des objectifs de réalisation

Les objectifs de réalisations établis pour les salariés représentants aux ventes doivent :

- Être réalistes et atteignables ;
- Être mesurables ;
- Prendre en considération les spécificités propres au marché local de l'unité d'affaires ;
- Prendre en considération le niveau de progression du salarié et sa situation à l'intérieur de l'échelle salariale en vue d'évaluer les attentes à son égard.

13.4. Situations où il y divergences dans la fixation des objectifs de réalisation

13.4.1. S'il y a mésentente entre le salarié et l'Employeur lors de l'établissement des objectifs de réalisations pour l'année à venir, le salarié devra en faire part par écrit à l'Employeur dans un délai de trente (30) jours de leur établissement ou de trente (30) jours suivant l'évaluation de fin d'année.

13.4.2. Après discussion entre les parties, si la mésentente persiste, le sujet de discorde fera l'objet d'une rencontre au comité de relations de travail local.

13.4.3. Au terme de la rencontre du comité de relations de travail local, s'il n'y a toujours pas accord entre les parties, le salarié pourra soumettre un grief conformément aux dispositions de la convention collective.

13.5. Les modalités d'évaluation du représentant aux ventes

13.5.1. La détermination des critères d'évaluation

L'évaluation du salarié s'effectue sur la base des éléments suivants :

a) La réalisation des objectifs de vente :

b) Les compétences démontrées en vente :

- Utilisation des techniques de vente ;
- Maîtrise de l'environnement numérique ;
- Planification et organisation de son travail ;
- Qualité et niveau de communication.

c) Les qualités et habiletés personnelles du salarié :

- Attitude au travail ;
- Autonomie dans la fonction ;
- Initiative et créativité ;
- Esprit d'équipe ;
- Savoir-être.

13.5.2. La pondération des critères d'évaluation

Chacun des éléments indiqués au sous-paragraphe précédent est évalué sur une échelle allant d'un (1) à cinq (5) avec la pondération suivante

- (1) : rendement sous les attentes ;
- (2) : rendement en progression ;
- (3) : répond correctement aux attentes ;
- (4) : surpasse les attentes ;
- (5) : rendement exceptionnel.

Les éléments d'évaluation prévus aux items b) (compétences de vente) et c) (qualités et habiletés personnelles) du sous-paragraphe 13.5.1 représentent minimalement quarante-cinq pour cent (45 %) de l'évaluation totale du rendement du salarié. L'autre portion de cinquante-cinq pour cent (55 %) se fera sur l'item a) (la réalisation des objectifs de vente).

Pour l'évaluation de l'élément « objectifs de vente » (item a)), l'Employeur détermine le nombre et l'importance accordée à chacun des objectifs préalablement fixés, lesquels ne doivent pas représenter plus de cinquante-cinq pour cent (55 %) de l'évaluation totale du rendement du salarié.

13.5.3. Guide pour l'interprétation des critères d'évaluation

L'évaluation du salarié s'effectue en se référant aux critères figurant à l'annexe C de la convention collective.

13.6. Établissement de l'échelle de traitement

Cinq (5) échelons figurent à l'échelle de traitement du salarié représentant aux ventes :

- Échelon A : salarié représentant en intégration ;

- Échelon B : salarié représentant en progression ;

- Échelon C : salarié représentant associé ;

- Échelon D : salarié représentant sénior ;

- Échelon E : salarié représentant élite.

13.7. Progression à l'intérieur de l'échelle de traitement

Le passage d'un échelon salarial à l'autre s'effectue selon l'atteinte des objectifs suivants :

a) Une évaluation de soixante (60) points et plus permet de progresser de l'échelon A à l'échelon B ;

b) Une évaluation de soixante (60) points et plus permet de progresser de l'échelon B à l'échelon C ;

c) Une évaluation de soixante-seize (76) points et plus permet de progresser de l'échelon C à l'échelon D ;

d) Une évaluation de quatre-vingt-dix (90) points et plus permet au salarié déjà établi à l'échelon D d'obtenir le statut et la rémunération prévue à l'échelon E pour une année.

13.8. Dispositions transitoires

13.8.1. Les parties conviennent que pour ce qui concerne l'évaluation de rendement pour l'année 2023, la progression d'un échelon à l'autre s'effectuera uniquement sur la base de l'évaluation des éléments des items b) et c) du sous-paragraphe 13.5.1. En conséquence, la pondération des éléments de ces items se fera sur une proportion de cent pour cent (100 %) pour l'application des critères du sous-paragraphe 13.5.2 pour l'année 2023 uniquement.

13.8.2. Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe précédent, les parties conviennent que l'élément « réalisation des objectifs de vente » (item a)) du sous-paragraphe 13.5.1 ne sera pas évacué pour autant, mais servira uniquement à des fins de constat de besoin de formation pour le salarié et en vue de parfaire l'usage qui en sera fait dans un futur rapproché.

Article 14 – Dispositions d'ordre monétaire

14.1. Majoration des échelles salariales au 1er juillet 2022

Il y a eu majoration des échelles de salaires, primes et allocations de deux et demi pour cent (2,5 %) en date du 1er juillet 2022. L'annexe D de la convention collective indique les salaires et primes inhérents aux fonctions couvertes par la convention collective et versés à partir du 1er juillet 2022.

14.2. Majoration des échelles salariales au 1er juillet 2023

Le 1er juillet 2023, il y aura majoration des échelles de salaire, primes et allocations reconnus à l'annexe D de deux et demi pour cent (2,5 %) pour les fonctions couvertes par la convention.

14.3. Majoration additionnelle potentielle des échelles salariales

Advenant le cas où les résultats d'opération de l'Employeur présentés aux états financiers audités de l'exercice financier 2023 démontrent l'équation suivante :

$1 - 2 - 3 > 0$ où :

1 = le chiffre d'affaires de l'exercice financier 2023 ;

2 = les salaires et charges sociales pour l'exercice 2023 (avant l'aide gouvernementale pour un média d'information) ; et

3 = un montant de six (6) millions $.

Les parties conviennent qu'une portion de soixante-quinze pour cent (75 %) du résultat (s'il est supérieur à zéro [0]) de l'équation sera consacrée à une majoration additionnelle des échelles de traitement pour 2023. Cette majoration additionnelle ne pourra être supérieure à deux pour cent (2 %) du salaire qui avait été établi au 1er juillet 2023 (c.-à-d. majoration totale potentielle de quatre et demi pour cent [4,5 %] par l'effet combiné des paragraphes 15.2 et 15.3 de la convention collective).

Le montant à verser, s'il y a lieu, sera payé dès que les états financiers 2023 audités seront adoptés par le conseil d'administration et que les parties auront validé conjointement le calcul et la répartition des montants, au plus tard le 30 juin 2024. Ce paiement rétroactif sera versé à tous les salariés en poste à cette date.

14.4. Versement d'un montant forfaitaire pour ajustement à l'augmentation du coût de la vie

Un montant forfaitaire représentant cinq pour cent (5 %) de l'ensemble de la rémunération versée aux salariés entre le 1er juillet 2021 et le 1er juillet 2022

(incluant les bénéfices marginaux) sera distribué aux salariés ayant été à l'emploi au cours de la période de douze (12) mois comprise entre le 1er juillet 2021 et le 1er juillet 2022.

14.4.1. Les salariés ayant effectué en moyenne hebdomadairement vingt-six (26) heures ou plus pendant la période précédemment indiquée recevront une part du montant forfaitaire représentant l'équivalent de trente-cinq (35) heures travaillées pendant cette période (sur l'ensemble des heures travaillées par les salariés ayant droit au montant), indépendamment du taux de rémunération touché.

14.4.2. Dans le cas du salarié ayant effectué en moyenne hebdomadairement moins de vingt-six (26) heures, ce dernier recevra une part du montant forfaitaire représentant la moyenne hebdomadaire de ses heures travaillées pendant cette période (sur l'ensemble des heures travaillées par les salariés ayant droit au montant), indépendamment du taux de rémunération touché.

14.5. Versement d'un montant forfaitaire en reconnaissance de la loyauté des salariés

14.5.1. Un montant de deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période comprise entre le 1er juillet 2021 et le 1er juillet 2022 par le salarié ayant cumulé dix (10) ans d'ancienneté au 1er juillet 2022 lui sera versé au moment de la signature de la convention collective.

14.5.2. Un montant de deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période comprise entre le 1er juillet 2022 et le 1er juillet 2023 par le salarié ayant cumulé dix (10) ans d'ancienneté au 1er juillet 2023 lui sera versé après le 1er juillet 2023.

14.5.3. À l'expiration de la convention collective, nonobstant toute disposition à l'effet contraire, les parties conviennent de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective afin d'échanger sur la reconduction potentielle de cette disposition au 1er juillet 2024.

14.6. Classification à l'échelle de traitement des photographes-vidéastes

Les photographes-vidéastes actuellement en poste chez l'Employeur sont, à la date de la signature de la convention collective, intégrés à l'échelle salariale des salariés journalistes de l'unité d'affaires au sein de laquelle ils œuvrent. Ils y seront intégrés à l'échelon salarial immédiatement subséquent au salaire qu'ils recevaient avant la signature de la convention collective et avant toute majoration prévue par celle-ci.

N.B. Le paragraphe 14.6 ne s'applique pas pour les photographes-vidéastes faisant partie de l'unité de négociation à la place d'affaires opérant sous le nom « Le Droit ».

14.7. Majoration de l'échelle de traitement des représentants aux ventes

L'échelle de traitement des représentants aux ventes à l'annexe E de la convention collective sera majorée de deux et demi pour cent (2,5 %) pour le salaire versé à partir du 1er juillet 2022, à l'exception du salarié dont le traitement se situe au-delà de ce que prévoit l'échelle de traitement ainsi que le salarié dont le salaire versé se situe entre deux (2) échelons prévus à l'échelle de traitement de l'annexe E.

Dans ce second cas (c.-à-d. le salarié dont le salaire versé se situe entre deux [2] échelons) il y aura augmentation de ce salaire individualisé selon ce que prévoit la majoration de l'échelle de traitement jusqu'au moment où le salaire attribué correspondra à un échelon prévu à l'échelle salariale. Pour la suite, sa progression salariale se fera conformément aux dispositions de l'échelle de traitement.

14.8. Versement d'un montant forfaitaire au représentant aux ventes ayant atteint le maximum de l'échelle salariale

Dans le cas du salarié dont le traitement se situe au-delà de ce que prévoit l'échelle de traitement, il n'y aura pas de majoration de son traitement salarial pour la période couverte par la convention collective. Ce dernier recevra cependant un montant forfaitaire de deux et demi pour cent (2,5 %) pour chacune des années couvertes par la convention collective.

14.9. Rémunération du coordonnateur de l'information

Le coordonnateur à l'information recevra le salaire prévu pour le salarié au dernier échelon de la fonction « journaliste au contenu, équipe de jour » à l'unité de négociation de sa place d'affaires majoré de vingt-cinq pour cent (25 %).

14.10. Régime de retraite

Les parties conviennent de tenir dans les premières semaines suivant la signature de la convention collective un référendum auprès de tous les employés de l'Employeur, salariés et non-salariés, en vue de déterminer et mettre en place les dispositions du régime de retraire auquel ils auront décidé d'adhérer pendant la durée de la convention collective.

14.11. Régimes d'assurance

Le salarié adhère aux différents régimes d'assurance conformément aux dispositions de la section II de la convention collective.

14.12. Indemnité complémentaire de congé pour le salarié nouvellement parent

Le salarié nouvellement parent qui est admissible à l'une ou l'autre des prestations prévues au « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP) reçoit en vertu du « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP) ou de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire et la prestation parentale correspondante pour une durée maximale de vingt (20) semaines.

Le supplément versé par l'Employeur conformément aux dispositions de l'alinéa précédent demeurera cependant dû à l'Employeur par le salarié s'il quitte volontairement son emploi dans les six (6) mois qui suivent la date de son retour au travail.

14.13. Remboursement des dépenses liées à l'usage d'une automobile

Une indemnité conformément au maximum déterminé par l'Agence du revenu du Canada sera versée au salarié qui doit utiliser son véhicule automobile pour l'exécution de son travail. La distance couverte, sauf cas d'exceptions spécifiques, se calcule à partir de l'unité d'affaires où le salarié est assigné.

La section II de la convention collective prévoit des dispositions particulières pour l'usage d'un véhicule automobile applicables à chacune des unités de négociation en fonction des spécificités propres à chacune des unités d'affaires concernées.

14.14. Rémunération du travail à la pige

Le travail effectué à la pige s'effectue normalement à l'intérieur de la période de disponibilité du salarié.

S'il advenait que cela ne soit pas possible, le salarié sera alors rémunéré pour le travail à la pige selon son taux établi de rémunération en fonction des heures consacrées au travail à la pige.

14.15 Budget de formation discrétionnaire

Le 1er janvier de chaque année, de l'ensemble du budget de formation de l'Employeur incluant le versement des salaires pendant la période de formation (lequel s'établit à un pour cent [1 %] de la masse salariale), une proportion de vingt pour cent (20 %) (incluant le versement des salaires pendant la période de formation) sera répartie de manière équitable entre les équipes de travail afin que les salariés puissent avoir accès à des formations de leur choix.

Le 1er mai suivant, s'il s'avère que des sommes sont toujours disponibles à l'intérieur de ce poste budgétaire dédié à l'équipe de travail (au motif qu'il n'y a pas de demande pendante de salariés), la portion non utilisée de ce budget sera

disponible pour toute demande de formation qui émanerait d'un salarié, peu importe l'équipe de travail au sein de laquelle il œuvre.

14.16. Photographie ou vidéo prise par un journaliste

Il est convenu entre les parties qu'un salarié occupant un poste de journaliste peut être appelé à prendre des photos et/ou vidéos en appui de ses reportages. En pareil cas, aucune rémunération additionnelle ne sera accordée pour la prise de ces images.

14.17. Conditions de rémunération d'un salarié de la relève

Le salarié de la relève est embauché au premier (1er) échelon de l'échelle de traitement salarial pour la fonction qu'il occupe et est rémunéré en conséquence.

Si l'Employeur détermine par la suite que le salarié de la relève est dorénavant en mesure de répondre à toutes les exigences pour l'accomplissement de sa fonction, un ajustement salarial sera alors effectué conformément aux dispositions de la convention collective.

14.18. Conditions de rémunération d'un stagiaire

Le stagiaire sera rémunéré en fonction des paramètres de rémunération que prévoit son programme d'études s'il y a lieu. Il ne pourra pas toutefois recevoir une rémunération supérieure à celle octroyée à un salarié de la relève qui occuperait la même fonction.

14.19. Affectation temporaire d'un salarié à une autre fonction

Lorsqu'un salarié effectue un remplacement d'un autre salarié une fonction pour laquelle les tâches sont rémunérées à un taux supérieur à celui de sa fonction habituelle, le salarié reçoit alors la rémunération prévue pour ces tâches pendant la période où dure le remplacement.

14.20. Reconnaissance de l'expérience au moment de l'embauche d'un nouveau salarié

Pour les fins de l'établissement de la rémunération et de la période de congé annuelle, il est convenu que l'Employeur reconnaît les années d'expérience professionnelle du salarié exécutées dans un domaine antérieur lié au poste obtenu chez l'Employeur.

Il sera loisible à l'Employeur de reconnaître à un nouveau salarié des années d'expériences professionnelles qui pourraient justifier l'établissement d'un traitement salarial particulier. En semblable situation, le cas sera soumis par l'Employeur au comité regroupé de relations de travail pour qu'il puisse faire connaître son opinion.

14.21. Fourniture des outils de travail

L'Employeur s'engage à faire en sorte qu'il y ait équité dans la fourniture des outils de travail à travers l'ensemble des unités d'affaires de même qu'il y ait équité au sein des mêmes fonctions des unités d'affaires.

Une liste des équipements de travail sera déterminée lors d'une rencontre du comité regroupé de relations de travail.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de _____ 2022.

Coopérative nationale de l'information indépendante	**Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Coopérative de solidarité Le Droit – CSN**
Stéphane Lavallée, directeur général de la CN2i	Gabriel Delisle, membre du comité de négociation regroupé
Sylvie Charest, directrice générale du Droit	Louis Gélinas, membre du comité de négociation regroupé
Hugo Fontaine, directeur général de la Tribune	Maxime Massé, membre du comité de négociation regroupé
Stéphane Frappier, directeur général du Nouvelliste	Julien Renaud, membre du comité de négociation regroupé
Isabelle Gaboriault, directrice générale de La Voix de l'Est	Simon Séguin-Bertrand, membre du comité de négociation regroupé
Marc St-Hilaire, directeur général du Quotidien	Karine Tremblay, membre du comité de négociation regroupé
Éric Trottier, directeur général du Soleil	Sylvain Villeneuve, membre du comité de négociation regroupé

SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHACUNE DES UNITÉS D'AFFAIRES

Les parties conviennent que la section II de la convention collective est composée des deux sources suivantes :

- Des éléments ayant fait l'objet d'ententes spécifiques au courant de la dernière négociation collective et qui sont décrits dans la présente section.
- De la convention collective antérieure considérée faisant partie intégrante de la présente convention collective avec les aménagements suivants :
    - La convention collective antérieure a une portée supplétive par rapport à la présente convention collective ;
    - En cas d'incompatibilité ou de contradiction, les dispositions de la section I de la convention collective ont préséance et emportent la caducité des dispositions prévues à la convention collective antérieure ;
    - Les dispositions de la convention collective antérieure qui n'entrent pas en contradiction avec les dispositions de la section I sont réputées toujours être en vigueur et applicables ;
    - En cas de mésentente quant à la portée supplétive d'une disposition de la convention collective antérieure, les parties conviennent d'en discuter lors d'une réunion du comité de relations de travail concerné et, à défaut d'entente, le dossier sera traité conformément aux dispositions de la convention collective.

Liste des annexes

ANNEXE A Sujets de discussions au comité permanent de négociation
(Paragraphe 1.6)

ANNEXE B Étapes de la période de probation
(Sous-paragraphe 5.10.3)

ANNEXE C Guide d'interprétation - Critères d'évaluation des représentants aux ventes
(Sous-paragraphe 13.5.3)

ANNEXE D Échelles de traitement au 1er juillet 2022 et au 1er juillet 2023
(Paragraphes 13.6 ; 14.1 et 14.2 ; 14.7)

Annexe A Sujets de discussions au comité permanent de négociation

Considérant la signature d'une nouvelle convention collective jetant les bases d'une organisation du travail basée sur la gestion participative ;

Considérant la volonté des parties de poursuivre les discussions sur les défis à venir, lesquels défis nécessiteront des modifications aux présentes conventions collectives ;

Considérant l'imminence de la survenance de certains de ces défis et leurs impacts potentiels sur la main d'œuvre (salariés ou non-salariés) tout comme la détermination de la structure de l'entreprise ;

Considérant que la collaboration et la lucidité dont doivent faire montre les parties, tant patronale que syndicale, sont essentielles dans le contexte d'une entreprise de type coopératif ;

Il est convenu de mettre en place un comité de négociation dont le mandat portera principalement sur les changements organisationnels à survenir à la suite de la signature de la convention collective.

Ce comité sera composé des membres suivants :

- Un (1) représentant de chaque syndicat ;
- Un (1) porte-parole syndical ;
- Trois (3) directeurs généraux de l'Employeur ;
- Un (1) porte-parole patronal.

De manière plus spécifique, le mandat confié à ce comité sera le suivant :

- Superviser les travaux sur l'exercice de maintien de l'équité salariale 2015-2020 et convenir de la délégation à un sous-comité paritaire ;
- Superviser les travaux sur un exercice de relativité salariale, à compléter d'ici juin 2023 et convenir de la délégation à un sous-comité paritaire. L'exercice de relativité salariale devra permettre de régler la cohérence inter fonctions, inter échelons et inter régions. Pour la rémunération adéquate selon la région, le sous-comité paritaire retiendra les services de tiers qualifiés pour l'accompagner dans la démarche ;
- Convenir de solutions concrètes pour réorganiser les effectifs et trouver des solutions conciliant l'intérêt des membres et l'intérêt de l'entreprise afin de réduire la main-d'œuvre de manière dépolarisée ;
- Déterminer un mode d'organisation du travail pour les secteurs marketing, ventes et publicités et permettre aux salariés relevant de ces secteurs de vivre pleinement les avantages de la gestion participative, notamment au niveau de la

gestion de la charge de travail et des congés. Permettre l'optimisation des postes à temps plein et réduire à un strict minimum le recours à la pige à la rédaction publicitaire. Discuter de l'harmonisation des titres d'emploi au niveau des infographes et les concepteurs graphiques et leur utilisation respective ;

- Superviser les travaux en vue de l'élaboration d'outils d'accompagnement et convenir, s'il y a lieu, de la délégation à un sous-comité paritaire ;
- Convenir d'un article à intégrer à la convention collective portant sur ce qu'il est convenu d'appeler « les clauses professionnelles » pour les journalistes et photographes-vidéastes de la salle de rédaction.

Une première rencontre du comité surviendra dans les deux (2) semaines suivant la signature de la convention collective.

Lors de cette première rencontre, les parties conviendront des éléments suivants :

- L'établissement du protocole de négociation ;
- L'identification des sous-comités et leur composition ;
- L'établissement d'échéances en vue d'établir l'opérationnalisation des changements ;
- L'approche générale de négociation souhaitée ;
- Les travaux du comité devront se terminer à la fin de l'été 2023 de sorte que les parties conviennent de se comporter avec diligence en vue de respecter cette échéance.

Annexe B Étapes de la période de probation

Pour les nouveaux salariés à la salle de rédaction et les représentants aux ventes :

Après un (1) mois de l'entrée en fonction ou cent cinquante (150) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur les objectifs d'intégration ;
- Présentation des objectifs professionnels attendus à l'expiration de la période de probation et des critères d'évaluation qui seront utilisés pour l'évaluation de l'atteinte de ceux-ci ;
- Validation des intérêts professionnels exprimés par le nouveau salarié ;
- Établissement d'un plan de formation professionnelle.

Après deux (2) mois de l'entrée en fonction ou trois cents (300) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur l'évolution pour l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Retour sur l'adéquation et l'application du plan de formation professionnelle (si non terminé).

Après cinq (5) mois de l'entrée en fonction ou sept cent cinquante (750) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur l'évolution pour l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Retour sur l'adéquation et l'application du plan de formation professionnelle (si non terminé).

Après huit (8) mois de l'entrée en fonction ou mille deux cents (1200) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur l'évolution pour l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Retour sur l'adéquation et l'application du plan de formation professionnelle (si non terminé).

Après douze (12) mois de l'entrée en fonction ou mille huit cents (1800) heures de travail, selon la première échéance :

- Communication de la décision de l'Employeur quant à l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Discussion quant à l'apport fourni par le plan de formation professionnelle ;
- Manifestation d'un intérêt de la part du salarié pour occuper d'éventuelles autres fonctions chez l'employeur si des opportunités se présentent.

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien spécialisés

Après un (1) mois de l'entrée en fonction ou cent cinquante (150) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur les objectifs d'intégration ;
- Présentation des objectifs professionnels attendus à l'expiration de la Période de probation et des critères d'évaluation qui seront utilisés pour l'évaluation de l'atteinte de ceux-ci ;
- Validation des intérêts professionnels exprimés par le nouveau Salarié ;
- Établissement d'un plan de formation professionnelle.

Après deux (2) mois de l'entrée en fonction ou trois cents (300) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur l'évolution pour l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Retour sur l'adéquation et l'application du plan de formation professionnelle (si non terminé).

Après quatre (4) mois de l'entrée en fonction ou six cents (600) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur l'évolution pour l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Retour sur l'adéquation et l'application du plan de formation professionnelle (si non terminé).

Après six (6) mois de l'entrée en fonction ou neuf cents (900) heures de travail, selon la première échéance :

- Communication de la décision de l'Employeur quant à l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Discussion quant à l'apport fourni par le plan de formation professionnelle ;
- Manifestation d'un intérêt de la part du salarié pour occuper d'éventuelles autres fonctions chez l'Employeur si des opportunités se présentent.

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien non spécialisés :

Après un (1) mois de l'entrée en fonction ou cent cinquante (150) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur les objectifs d'intégration ;

- Présentation des objectifs professionnels attendus à l'expiration de la période de probation et des critères d'évaluation qui seront utilisés pour l'évaluation de l'atteinte de ceux-ci ;
- Validation des intérêts professionnels exprimés par le nouveau salarié ;
- Établissement d'un plan de formation professionnelle.

Après deux (2) mois de l'entrée en fonction ou trois cents (300) heures de travail, selon la première échéance :

- Retour sur l'évolution pour l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Retour sur l'adéquation et l'application du plan de formation professionnelle (si non terminé).

Après quatre (4) mois de l'entrée en fonction ou six cents (600) heures de travail, selon la première échéance :

- Communication de la décision de l'Employeur quant à l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Discussion quant à l'apport fourni par le plan de formation professionnelle ;
- Manifestation d'un intérêt de la part du salarié pour occuper d'éventuelles autres fonctions chez l'Employeur si des opportunités se présentent.

À chacune des étapes de la période de probation, un compte-rendu écrit sera produit par le Service du capital humain de l'Employeur.

Seront présents à chacune des étapes de la période de probation :

- Un représentant du Service du capital humain de l'Employeur ;
- Le supérieur immédiat du salarié en probation ;
- Un représentant désigné par le Syndicat à titre d'accompagnateur.

Lors de chacune des étapes, préalablement à la rencontre, le supérieur immédiat du salarié en probation devra vérifier ce qu'il en est de la perception qu'ont les membres de l'équipe de travail sur le niveau d'adhésion du salarié aux objectifs poursuivis par l'équipe. Le supérieur immédiat devra par la même occasion s'informer auprès du mentor de ce qu'il en est du niveau de satisfaction du salarié quant à son nouvel emploi. De plus, le supérieur immédiat devra vérifier auprès de la ou les personne(s) assignée(s) à la formation ce qu'il en est de l'évolution du sujet pour l'atteinte des objectifs de formation établis.

Annexe C Guide d'interprétation – critères d'évaluation des représentants aux ventes

Définition des critères d'évaluation des représentants aux ventes

QUALITATIF

Savoir-Être :

- Avoir confiance en soi et aux autres, respect des autres - son organisation - son industrie - clients et compétiteurs.
- Être à l'écoute, ouverture d'esprit, générosité,
- Faire preuve de jugement, gros bon sens, être inclusif, accepter la différence des autres, s'adapter à la personne devant soi.

Favorise le travail d'équipe :

- Capacité à l'entraide, accepter d'être là pour les autres, accepter de faire une tâche moins intéressante, mais qui va contribuer aux résultats de l'équipe
- Mettre les différends de côté,
- Travailler dans un but commun, collaborer au succès des collègues. Partage des connaissances, Avoir des objectifs/buts et résultats communs.
- Entretenir de bonnes relations avec les collaborateurs internes.

Initiative et créativité :

- Sortir de la boîte, être curieux et intéressé.
- Prendre les devants, être proactif, proposer des solutions face à un problème au lieu de les attendre, identifier des ressources internes,
- Développer de nouveaux créneaux de ventes, initier des concepts publicitaires novateurs et des projets de ventes.

Autonomie :

- Débrouillard, faire des choses par soi-même, aller chercher l'aide nécessaire,
- Être capable de prendre de bonnes décisions pour le client et pour l'entreprise.
- Être capable de travailler sans supervision.
- Développer son réseau de contacts.

Attitude :

- Faire preuve de leadership, de fiabilité, être positif, être engagé envers le succès de l'entreprise,
- S'impliquer dans la communauté,
- Agir avec professionnalisme, être solidaire des décisions d'entreprise,
- Être un ambassadeur de marque.
- Faire le petit plus pour faire la différence.
- Capacité de s'adapter aux changements.

COMPÉTENCE DE VENTES

Techniques de vente

- Identifier les occasions d'affaires avec des prospects ou clients existants.
- Mise en place de la stratégie d'approche client (recherche, analyse)
- Analyse des besoins (diagnostic) –
- Présentation
- Négociation
- Conclusion
- Service après-vente
- Maintenir à jour nos connaissances techniques et pouvoir les appliquer

Maitrise de l'écosystème publicitaire

- Maîtriser nos produits de ventes papier et numériques,
- Rester à l'affut des offres des compétiteurs,
- Connaitre et comprendre les possibilités publicitaires de l'industrie.
- Avoir vue d'ensemble de l'environnement socio-économique actuel et des enjeux, des tendances

Planification et organisation du travail

- Définir des objectifs de développement et de suivis
- Planifier les actions de ventes
- Maintenir une liste de sollicitation clients
- Maintenir un agenda rigoureux
- Respecter les normes et les codes de travail établis

- Respecter les heures et dates de tombées.

Communication

- Savoir écouter
- Savoir exprimer sa pensée clairement et de façon concise
- Savoir se présenter
- Garder contact continu
- Être disponible et assurer un suivi rapide et efficace.

Espace à ajouter sur la grille d'évaluation

1. Section Commentaires
2. Objectifs personnels pour la prochaine année

Annexe D Échelles de traitement au 1er juillet 2022 et 2023

	2,50 % 1er juillet 2022	2,50 % 1er juillet 2023
Commis senior		
Entrée	21,000 $	21,525 $
Après 1 an	22,673 $	23,240 $
Infographiste		
Entrée	23,544 $	24,133 $
Après 1 an	24,610 $	25,226 $
Après 2 ans	25,758 $	26,402 $
Après 3 ans	27,009 $	27,684 $
Après 4 ans	28,362 $	29,071 $
Concepteur graphique		
Entrée	26,578 $	27,243 $
Après 1 an	27,839 $	28,535 $
Après 2 ans	29,561 $	30,300 $
Après 3 ans	31,304 $	32,086 $
Après 4 ans	33,128 $	33,956 $

Les parties réitèrent que les échelles salariales contenues aux présentes indiquent leur volonté d'ajouter aux taux horaires les différentes primes applicables auxdites appellations d'emploi. Malgré ce qui précède, les parties conviennent qu'aucune diminution, altération ou réduction de traitement de rémunération globale ou de condition de travail ne doit être entraînée par cette intégration des primes.

Lettre d'entente

Intervenue entre

Coopérative nationale de l'information indépendante
(ci-après, l'Employeur)

Et

Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Coopérative de solidarité Le Droit – CSN
(ci-après, le Syndicat)

Considérant le cadre et le protocole de la négociation pour le renouvèlement des conventions collectives ;

Considérant la tenue d'une négociation regroupée qui, à plusieurs égards, a uniformisé certaines pratiques et conditions de travail à toutes les unités d'affaires de l'Employeur ;

Considérant les dispositions sur la gestion participative prévues à la convention collective ;

Considérant qu'il y a lieu, pour chaque unité de négociation, de préciser certaines spécificités de fonctionnement en fonction de la réalité inhérente à chaque unité d'affaires ;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Gestion participative

1. Pour les fins de l'application des dispositions portant sur la gestion participative, les salariés de l'unité d'accréditation des employés de bureau sont réputés faire partie de l'équipe de travail du service des ventes. Conséquemment, le coordonnateur au service de l'équipe des ventes prendra en charge ces salariés dans le contexte du bon fonctionnement de l'équipe de travail (au sens des dispositions sur la gestion participative prévues à la convention collective).

Autres dispositions

2. Les dispositions du paragraphe 19.02 a) de la précédente convention collective portant sur le paiement des congés maladie accumulés continuent de s'appliquer pour la durée de la convention collective. Les parties conviennent toutefois que l'accumulation desdits congés cessera à l'expiration du mois au cours duquel la présente convention collective entrera en vigueur.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de _____ 2022.

Coopérative nationale de l'information indépendante	**Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Coopérative de solidarité Le Droit – CSN**
_____	_____

Lettre d'entente
relative aux primes non intégrées au salaires

Intervenue entre

Coopérative nationale de l'information indépendante
(ci-après, l'Employeur)

Et

Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Coopérative de solidarité Le Droit – CSN
(ci-après, le Syndicat)

Considérant le cadre et le protocole de la négociation pour le renouvèlement des conventions collectives ;

Considérant la volonté d'établir des échelles de salaire représentant au mieux la réalité de la rémunération ramenée au taux horaire notamment par l'inclusion des primes ;

Considérant que certaines personnes salariées bénéficient de primes qui peuvent difficilement être intégrées dans les échelles de salaire sans particulariser la rémunération ;

Considérant que les parties souhaitent maintenir la rémunération des personnes salariées visées par les présentes en l'ajustant selon les augmentations consenties à la convention collective ;

En considération de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur maintient la rémunération incluant toute forme de prime, d'augmentation d'heures de travail ou de rémunération additionnelle des personnes salariées se trouvant sur la liste jointe[1] à la présente et réputée en faire partie intégrante.

2. L'établissement de la rémunération additionnelle se fait, pour ces personnes, selon la méthode établie au système de paie lors de la signature des présentes.

3. Ces personnes salariées bénéficient, le cas échéant, des augmentations prévues à l'annexe D de la convention collective notamment sur le taux horaire applicable

---

[1] Cette liste est au meilleur de la connaissance des parties au moment de la signature des présentes. Toutes les personnes salariées sont couvertes par la protection offerte à l'annexe D de la convention collective.

au salaire et à la rémunération prévue à la convention collective pour lesquels elles sont visées.

4. Ladite rémunération sert de référence pour l'établissement des avantages sociaux et des conditions de travail applicables en fonction des dispositions de la convention collective.

5. La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de décembre 2022.

Coopérative nationale de l'information indépendante	**Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Coopérative de solidarité Le Droit – CSN**
_____	_____

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE

Pour des fins de faciliter la recherche des renvois susmentionnés, les parties reproduisent l'ancienne convention collective.

13-10-2020

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

leDroit

Une division de 3834310 Canada inc.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LE DROIT - CSN

1er janvier 2020 au 31 décembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS DES TERMES....3
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION....5
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE....5
ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE....5
ARTICLE 4 TRAVAIL DANS LE CAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT....6
ARTICLE 5 JURIDICTION....6
ARTICLE 6 CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL....8
ARTICLE 7 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, RECYCLAGE, RECLASSEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE....9
ARTICLE 8 MISE À PIED POUR BAISSE DE PRODUCTION ET RECLASSEMENT....12
ARTICLE 9 DROITS SYNDICAUX....14
ARTICLE 10 DROITS DE L'EMPLOYEUR....17
ARTICLE 11 AFFICHAGE – EMBAUCHE....18
ARTICLE 12 ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ....22
ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL....24
ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE....26
ARTICLE 15 SALAIRES ET PRIMES....27
ARTICLE 16 VACANCES....30
ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS....33
ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX....34
ARTICLE 19 BÉNÉFICES SOCIAUX....36
ARTICLE 20 PLAN DE PENSION....37
ARTICLE 21 CONGÉ DE MATERNITÉ....37
ARTICLE 22 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL....38
ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS....39
ARTICLE 24 GÉNÉRALITÉS....41
ARTICLE 25 SÉCURITÉ ET SANTÉ....44
ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION....46
ARTICLE 27 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE....46
ANNEXE "A" 48
ANNEXE "B" 49
ANNEXE "C" 50
LETTRE D'ENTENTE # 1....52
LETTRE D'ENTENTE # 2....53
LETTRE D'ENTENTE # 3....54
LETTRE D'ENTENTE # 4....55
LETTRE D'ENTENTE # 5....56
LETTRE D'ENTENTE # 6....57
LETTRE D'ENTENTE # 7....58
LETTRE D'ENTENTE # 8....60
LETTRE D'ENTENTE # 9....62
LETTRE D'ENTENTE # 10....66
LETTRE D'ENTENTE # 11....67
LETTRE D'ENTENTE # 12....70

DÉFINITIONS DES TERMES

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après à moins que le contexte s'y oppose :

BUREAUX : Ensemble des employés dans les différents départements assujettis aux certificats d'accréditation.

CLASSE : Ensemble de postes groupés en fonction des échelles de salaire.

CONJOINTS : Les personnes:

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an

CONVENTION : La présente convention collective de travail.

EMPLOYÉ : L'employé(e) régi(e) par la convention.

EMPLOYÉ PERMANENT OU RÉGULIER : Est un employé à temps plein qui a complété sa période de probation.

EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL : Le terme « employé à temps partiel » désigne un employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour une semaine régulière de travail. Cependant, il peut travailler des semaines régulières de travail sans pour autant perdre son statut de temps partiel, à l'occasion du remplacement d'un employé régulier absent ou d'un surplus temporaire de travail.

EMPLOYEUR : LeDroit, une division de 3834310 Canada inc., filiale de Groupe Capitales Médias inc.

FORMATION PROFESSIONNELLE : Ensemble de méthodes et de techniques d'enseignement permettant à un employé d'acquérir les connaissances et les habiletés nécessitées par la nature du travail, son évolution ou ses changements technologiques.

GENRE ET NOMBRE : Partout où dans la convention il est fait usage du nombre singulier ou du genre masculin, ceux-ci sont considérés comme représentant le pluriel ou le féminin lorsque le contexte l'exige.

JOUR OUVRABLE : Un jour de publication du journal LeDroit.

JOURNAL : LeDroit

LOCAUX DE L'EMPLOYEUR : Locaux, dans les villes d'Ottawa et de Gatineau, administrés et occupés par LeDroit.

OFFICIER SYNDICAL : Représentant des employés assujettis aux certificats d'accréditation

POSTE : Ensemble des tâches confiées à un employé dans la réalisation d'un travail à l'intérieur d'une classe.

PRÉSIDENT SYNDICAL : Le représentant syndical au niveau des deux unités d'accréditation regroupées.

RECLASSEMENT : Action de transférer avec ou sans recyclage un employé dans une autre classe ou un autre département.

RECYCLAGE : Formation professionnelle donnée à un employé afin qu'il puisse s'adapter aux nouvelles tâches de sa classification de travail ou à ses tâches telles que modifiées par des changements technologiques.

SALAIRE : Rémunération de l'employé telle que déterminée à l'article 15, comprenant les primes, s'il y a lieu.

STAGIAIRE : Un étudiant accomplissant un stage supervisé dans le cadre d'un programme d'étude et qui s'additionne au personnel normalement requis pour accomplir le travail de production.

SYNDICAT : Syndicat des employé-es de bureau LeDroit - CSN.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les parties dans le but de promouvoir entre elles une collaboration honnête et loyale, conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 a) L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que le Syndicat des employé-es de bureau LeDroit – CSN, a dûment été reconnu par la Commission des relations du travail de l'Ontario et par la Commission des relations du travail du Québec comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par les certificats d'accréditation émis le 1er décembre 2009 pour le Québec et le 22 décembre 2009 pour l'Ontario.

b) La présente convention collective régit les employés visés par les accréditations ci-haut décrites.

2.02 L'Employeur s'engage à ne faire aucune entente dérogatoire à la convention avec un employé, sans l'accord écrit du Syndicat.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 a) Tout employé doit devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pour exécuter tout travail inclus dans la juridiction du Syndicat telle que déterminée à l'article 5, sous réserve des autres dispositions de la convention.

b) Les cadres (chef de département et adjoint) ne sont pas régis par cette convention.

3.02 a) L'Employeur déduit de la paie de chaque employé le montant de la cotisation syndicale telle que déterminée par une résolution du Syndicat dont une copie certifiée est remise à l'Employeur.

b) Dans les treize (13) premiers jours de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat les sommes ainsi perçues au cours du mois précédent. Un rapport de cotisation est remis au président syndical.

c) Le Syndicat informe l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance de toute modification à la cotisation syndicale.

3.03 L'Employeur remet au Syndicat lors de la signature de la convention une liste complète des salariés avec les informations suivantes : le nom, le

prénom, l'adresse, l'âge, le(s) numéro(s) de téléphone, la classe, la date de changement d'échelon, la date d'ancienneté et la date de priorité telle que définie à l'article 12.02. L'Employeur communique au Syndicat, dans les plus brefs délais, les mêmes renseignements concernant les nouveaux employés ainsi que les noms de ceux qui quittent le service de l'Employeur et également, tous les renseignements pertinents concernant les mouvements de main-d'œuvre.

ARTICLE 4 TRAVAIL DANS LE CAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

4.01 Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail en provenance de/ou destiné à une imprimerie commerciale ou à un journal qui est le sujet d'une grève légale ou d'un lock-out si les employés sont membres de la CSN.

4.02 Dans le cas d'une grève ou d'un lock-out affectant d'autres employés syndiqués de l'Employeur, l'Employeur ne prend aucune sanction disciplinaire contre les employés qui refusent de traverser une ligne de piquetage. Tout employé qui s'abstient de traverser une ligne de piquetage n'est pas rémunéré pour le temps qu'il s'absente ainsi de son travail.

4.03 Tant que la convention est et reste en vigueur, l'Employeur ne peut en aucun cas recourir au lock-out, tel qu'il est défini par la Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario, article 1 et le Syndicat ou ses membres ne peuvent en aucun cas recourir à la grève, telle qu'elle est définie par la Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario, article 1.

ARTICLE 5 JURIDICTION

5.01 a) La juridiction du Syndicat inclut tout le travail de bureau du journal LeDroit, une division de 3834310 Canada inc., filiale de Groupe Capitales Médias inc., que l'Employeur fait effectuer par les employés dans les départements et classifications mentionnées à l'article 6, incluant la mise en page des textes publicitaires, la réception et le transfert des annonces reçues par Internet, à l'exclusion du travail des vendeurs relié directement au travail de vente et du travail exécuté par toute personne exclue de l'unité de négociation.

La juridiction syndicale s'étend aux travaux du service à la clientèle et de la Publicité effectués à Gatineau aux Promenades de l'Outaouais. Si ces mêmes travaux étaient effectués ailleurs dans la région de Hull Gatineau, la juridiction s'y appliquerait de la même manière. De plus, à

l'occasion d'un grief concernant un employé travaillant au Québec, LeDroit ne formulera pas d'objection sur la juridiction de l'arbitre relativement à l'application de la convention.

La juridiction du Syndicat comprend également tout travail ou procédé qui serait l'évolution ou le substitut des travaux déjà exécutés, ainsi que tout travail additionnel ou similaire qui pourrait être assigné par l'Employeur aux employés.

b) Tout changement apporté par l'Employeur dans les départements, soit par élimination, fusion ou addition de département ne modifie pas la juridiction du Syndicat telle que définie au paragraphe a).

c) À l'égard des employés permanents en date du 31 décembre 2007 seulement : l'octroi par l'Employeur de sous-contrats pour des travaux mentionnés à la présente clause ne peut occasionner de mise à pied, ni occasionner de recyclage ou reclassement, ni empêcher le rappel au travail d'un employé mis à pied. L'Employeur doit en aviser le Syndicat par écrit.

d) Sous réserve des autres dispositions de cette convention, aucun travail relevant de la juridiction du Syndicat tel que défini dans la clause 5.01 a) qui précède ne peut être effectué par les représentants de l'Employeur ; sauf dans les cas suivants :

i) situation d'urgence alors qu'aucun employé régi par la convention et compétent pour effectuer le travail en cause n'est disponible sur les lieux du travail pour accomplir ledit travail. Dans ce cas l'Employeur doit immédiatement entreprendre toutes les démarches possibles pour rejoindre un autre employé compétent pour effectuer ledit travail ;

ii) recherches ou expérimentation ;

iii) enseignement ou formation ;

iv) les tâches habituellement accomplies par les représentants de l'Employeur lors d'absences, congés, vacances des employés régis par la convention.

5.02 Tout produit reçu de l'extérieur de l'unité de négociation sera traité ou manipulé selon le cas par les employés de cette unité.

5.03 D'autre part, les employés de cette unité de négociation peuvent être appelés à fournir des services destinés à être utilisés à l'extérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 6 CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL

La classification des postes dans les divers départements est la suivante :

6.01 Service à la clientèle :

Département du service à la clientèle

a) Commis senior :

Préposé à la vente par téléphone et agent à la clientèle
Adjoint administratif

Les employés occupant ces postes peuvent être assignés à l'une ou l'autre des fonctions de ces postes.

6.02 Service de la création graphique et production :

Département de l'infographie

a) Infographiste

b) Concepteur graphique

6.03 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à compléter s'il y a lieu, la description des tâches des différents titres d'emploi prévus à la convention et à en remettre copie au Syndicat dans les six (6) mois de la signature de la présente convention collective.

6.04 Lorsque l'Employeur crée un nouveau titre d'emploi, ou modifie substantiellement les tâches d'un emploi de façon à affecter son évaluation, il fait parvenir au Syndicat dans les quatorze (14) jours de la création ou de la modification une copie de la nouvelle définition d'emploi.

6.05 Dans le cas de mésentente sur la classification du nouvel emploi ou de l'emploi modifié, le Syndicat pourra formuler un grief conformément à la convention collective.

6.06 La réévaluation d'un poste dans une classe inférieure n'entraîne pas pour l'employé une diminution de son salaire.

ARTICLE 7 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, RECYCLAGE, RECLASSEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

7.01 a) L'Employeur se réserve le droit d'ajouter à son équipement d'autres machines et d'adopter tous procédés aptes à simplifier ou hâter le travail.

b) Pour les fins de la convention collective, un changement technologique signifie tout changement de procédés d'opération ou toute installation de nouveaux équipements ou machinerie utilisés pour l'exécution de travaux relevant de la juridiction du Syndicat ; et susceptibles de modifier substantiellement les procédés de travail, d'entraîner du recyclage ou du reclassement ou ayant pour effet de causer une mise à pied.

7.02 Advenant le cas où l'installation de nouvelles machines ou de nouvelles techniques entraînerait dans les bureaux une évolution ou une substitution des travaux inclus dans la juridiction, la juridiction de l'article 5 s'étendrait aux travaux ainsi modifiés dans les divers départements.

7.03 L'Employeur avise le Syndicat par écrit au moins deux (2) mois à l'avance de tout changement technologique susceptible d'entraîner du recyclage. Dans le cas d'un changement technologique majeur impliquant des employés de plusieurs postes ou impliquant du reclassement ou une mise à pied, cet avis est d'au moins quatre (4) mois.

7.04 Un comité de changements technologiques sera formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

7.05 Dans les deux (2) semaines suivant un avis de changements technologiques, le comité de changements technologiques se réunit pour évaluer les effets sur les employés des conditions de travail relatives aux nouvelles techniques, la formation des programmes de recyclage ou de reclassement ainsi que le choix des candidats concernés.

7.06 L'Employeur donne aux employés la formation nécessaire au recyclage et paie tous les frais de formation normalement occasionnés par le recyclage. L'employé ne subit pas de perte de salaire régulier en raison du temps consacré au recyclage. Le recyclage s'effectue pendant les heures de travail. Les primes prévues s'appliquent en conformité avec la présente convention collective.

7.07 S'il y a lieu de faire un choix parmi les employés sujets au recyclage, la priorité s'applique, en tenant compte de la capacité des employés de remplir les exigences de la tâche.

Les exigences ne doivent pas être arbitraires ou discriminatoires et elles doivent être en relation directe avec la tâche.

Si l'Employeur refuse à un employé de se recycler suivant sa priorité pour le motif qu'il ne peut remplir les exigences de la tâche, l'employé peut formuler un grief pour contester cette décision. L'Employeur doit alors établir que sa décision est fondée sur des motifs raisonnables.

7.08 Si un changement technologique a pour effet de réduire le nombre d'employés dans une classe, les employés affectés peuvent être reclassés dans un autre poste en tenant compte de leur priorité et de leur capacité de remplir les exigences de la tâche.

Si deux employés de deux (2) postes différents sont en situation de reclassement et appliquent pour un même poste, la priorité s'applique dans un même département et la priorité générale s'il s'agit de départements différents.

Si un employé doit être reclassé dans un autre département à la demande de l'Employeur, alors qu'un employé moins prioritaire que lui est en situation de reclassement, ce dernier doit également être reclassé à l'extérieur du département.

Si l'Employeur refuse à un employé un reclassement suivant sa priorité ou sa priorité générale pour le motif qu'il ne peut remplir les exigences de la tâche, l'employé peut formuler un grief pour contester cette décision. L'Employeur doit alors établir que sa décision est fondée sur des motifs raisonnables.

7.09 Un employé visé à la clause 7.20 a) ne peut être mis à pied ni être l'objet d'une sanction disciplinaire en raison de son incapacité de s'adapter à de nouvelles méthodes résultant de changements technologiques. Un employé dont le recyclage est un échec peut être reclassé si l'Employeur dispose d'un poste vacant que l'employé est susceptible de combler ou peut se prévaloir, selon sa priorité, des droits prévus à l'article 8.02 a).

7.10 Le comité de changements technologiques à cette étape devient le comité de reclassement et il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties lorsque des employés affectés par des changements technologiques sont susceptibles d'être reclassés à l'intérieur de l'unité de négociations.

7.11 Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés concernés à l'intérieur de l'unité de négociation et à conseiller l'Employeur et l'employé.

7.12 Les frais du comité, s'il y a aide des gouvernements, sont payés par les parties selon leurs ententes respectives avec les gouvernements.

7.13 Un employé reclassé à la demande de l'Employeur dans une classe dont le taux est inférieur au taux de son ancienne classe ne doit pas recevoir

moins que le taux de son ancienne classe, tel que déterminé à l'article 15.03.

7.14 Par entente entre le Syndicat et le chef de département, un employé peut, pour des fins de formation professionnelle, être muté dans un autre poste, une autre classe et/ou dans un autre département pour une période n'excédant pas six (6) mois.

7.15 S'il est impossible de reclasser certains employés dans des postes à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur peut, après entente avec les représentants d'une autre unité de négociation, transférer tels employés dans cette autre unité de négociation, pourvu que tels employés mutés soient payés au moins l'équivalent du salaire qu'ils reçoivent déjà, tel que prescrit à la clause 7.13.

7.16 Advenant qu'un poste soit rouvert, à l'intérieur de son département d'origine, l'employé reclassé, à sa demande, suivant sa priorité, peut, dans les vingt-quatre (24) mois suivant son reclassement, s'il le désire, réintégrer son ancien département sans perte de priorité. Si un poste est rouvert dans sa classe d'origine, ce délai est de trente-six (36) mois.

L'employé reclassé à la demande de l'Employeur peut exercer son droit de retour en tout temps. Cependant, s'il refuse un tel poste qui lui est offert, il perd alors ce droit de retour.

7.17 L'employé reclassé a droit à une période d'essai de deux (2) mois.

7.18 L'Employeur s'engage à informer par écrit l'employé au moins sept (7) jours avant la fin de la période d'essai de sa décision de le maintenir ou non dans son poste.

À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé sur la base d'une (1) journée normale de salaire pour chaque journée ouvrable de défaut jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables.

7.19 L'employé sujet au reclassement ou au recyclage suivant les dispositions du présent article qui ne désire pas être reclassé ou recyclé en raison de difficultés sérieuses d'adaptation dans le poste qui lui est offert et qui comporte des tâches d'une nature différente de celles de sa classe peut démissionner de son emploi et recevoir l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 8.04.

7.20 a) Les employés réguliers permanents en date du 31 décembre 2007 ne peuvent être mis à pied par le fait d'un changement technologique au sens des présentes.

b) Si le changement technologique a pour effet de causer une mise à pied parmi les autres employés, ceux-ci sont régis, après application des

dispositions de l'article 7, par les dispositions de l'article 8 ; le tout conformément à l'article 12.

ARTICLE 8 MISE À PIED POUR BAISSE DE PRODUCTION ET RECLASSEMENT

8.01 Advenant une baisse importante dans le volume de travail, l'Employeur peut effectuer les mises à pied nécessaires pour la période requise. L'Employeur avise le Syndicat et les employés concernés au moins quatre (4) semaines à l'avance.

À la demande du Syndicat, l'Employeur fournira les documents à l'appui de sa décision.

De plus, durant les huit (8) semaines suivant cet avis, aucun temps supplémentaire n'est requis dans les départements concernés de la part des employés couverts par la convention à partir de la mise en exécution de cet article, sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur ou lorsque les employés compétents mis à pied n'entrent pas au travail.

8.02 a) L'Employeur détermine le poste qui est affecté par la mise à pied dans la classification et le dernier employé en priorité dans cette classification est visé par la mise à pied.

L'employé visé par la mise à pied a droit de réclamer un poste dans sa classification ou dans une autre classification dans son département, suivant sa priorité, en autant qu'il possède plus de priorité générale que l'employé qu'il désire supplanter et qu'il ait les qualifications requises pour accomplir les tâches.

L'employé visé par la mise à pied a droit de réclamer un poste dans une classification d'un autre département, suivant sa priorité générale à la condition qu'il possède plus de priorité générale que l'employé qu'il désire supplanter et qu'il ait les qualifications requises pour accomplir les tâches.

L'employé supplanté suite à cette mise à pied possède les mêmes droits que l'employé visé par la mise à pied et ainsi de suite jusqu'au dernier employé qui puisse faire valoir son rang prioritaire.

b) Un employé réclamant du travail dans une autre classification et/ou poste dans le but d'éviter la mise à pied a l'opportunité de se recycler.

8.03 Pendant la durée de son droit de rappel conformément à la présente convention, un employé mis à pied à cause d'une réduction de personnel doit être réembauché soit comme permanent, soit comme temps partiel pour effectuer tout travail qu'il peut accomplir avec compétence selon son rang prioritaire.

8.04 a) Tout employé mis à pied de façon définitive bénéficie d'une paie de séparation équivalant à trois (3) semaines par année de service jusqu'à concurrence de trente-six (36) semaines. L'employé mis à pied détermine les modalités de paiement, pourvu que telles modalités soient conformes à la loi.

Si l'employé opte pour un paiement forfaitaire, il renonce par le fait même à son droit de rappel au travail.

b) L'employé mis à pied a droit à l'indemnité de licenciement après treize (13) semaines continues de mise à pied. Il a également droit aux avantages sociaux accumulés à ce moment.

c) Tout employé mis à pied conserve son droit de rappel en respectant l'ordre de priorité tant qu'il n'a pas épuisé ses indemnités de licenciement, mais sans excéder vingt-quatre (24) mois.

d) Advenant qu'un employé est rappelé au travail après une première mise à pied et qu'il soit de nouveau mis à pied, il a droit de réclamer les indemnités de licenciement en tout temps conformément aux modalités du paragraphe a), déduction faite des indemnités de licenciement reçues au cours de sa première mise à pied.

e) Après toute période de rappel de six (6) mois ou plus, les modalités du paragraphe b) s'appliquent à nouveau.

8.05 Lors de la mise à pied de l'employé, l'Employeur maintient les plans d'assurance-vie et maladie complémentaire jusqu'au premier (1er) jour du mois suivant un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après sa date de mise à pied.

Par la suite, l'employé peut maintenir ces assurances en payant la totalité des primes, tant qu'il conserve son droit de rappel.

8.06 Les mises à pied se font dans l'ordre suivant :

1. les temps partiels
2. les permanents

8.07 a) L'Employeur doit rappeler les employés qui ont été mis à pied ou ont utilisé leur droit de déplacement dans tous les postes vacants ou nouvellement créés d'une classification salariale égale ou inférieure qu'occupaient ces employés avant leur mise à pied ou leur déplacement. Ces rappels se font à la condition que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales des postes concernés.

b) Lorsque le poste n'a pas été comblé suivant l'aliéna A, la clause 11.01 s'applique.

8.08 Un employé mis à pied et rappelé au travail sur un poste autre que le sien qui n'accepte pas cette invitation renonce à son droit sur le poste disponible, mais maintient son droit de rappel sur les postes pouvant devenir disponibles ultérieurement sous réserve de l'article 8.04 c).

8.09 À la demande de l'employé qui quitte son emploi, l'Employeur lui remet une lettre attestant exclusivement la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que le nom et l'adresse de l'Employeur.

8.10 À la demande de l'employé, l'Employeur peut également lui remettre une appréciation portant sur la qualité de son travail ainsi que sur sa conduite.

ARTICLE 9 DROITS SYNDICAUX

9.01 a) Les officiers syndicaux sont des représentants du Syndicat et ne doivent pas être sujets à des sanctions disciplinaires ou à des mesures discriminatoires par l'Employeur dans l'exercice de leurs fonctions en ce qui concerne l'application de la convention.

b) Les noms des officiers syndicaux sont fournis par écrit à l'Employeur dès la signature de la convention. L'Employeur doit être avisé par écrit de tout changement à la liste des officiers syndicaux.

c) En l'absence des officiers syndicaux, leurs remplaçants bénéficient des droits prévus aux sous-paragraphes 9.01 a) et 9.01 b) et aux clauses 9.02 et 9.03. Les noms de ces remplaçants sont communiqués par écrit au chef de département concerné.

9.02 Les officiers syndicaux peuvent s'occuper, sans perte de salaire durant les heures de travail, du travail syndical relatif à la convention collective avec l'autorisation du chef de département qui ne doit pas la refuser sans motif raisonnable.

9.03 a) Le Syndicat peut afficher sur des tableaux mis à son usage exclusif par l'Employeur, à des endroits appropriés, tous genres d'avis ou documents à l'intention de ses membres pourvu que tels documents soient signés par président du Syndicat.

b) Le Syndicat peut distribuer aux employés de la documentation d'ordre syndical ou professionnel pourvu que ces documents portent la signature du représentant syndical et que la distribution n'entrave pas le cours normal des opérations.

c) Le Syndicat peut utiliser le courrier électronique du journal pour rejoindre les membres.

9.04 a) Les représentants extérieurs de la CSN peuvent, sur préavis à l'Employeur avoir accès aux lieux de travail des employés, suivant les règlements en vigueur dans l'entreprise.

b) Ce même représentant extérieur peut prendre part à toutes les réunions patronales/syndicales prévues à la présente convention.

9.05 Après entente entre l'Employeur et le Syndicat dans les cas relatifs à l'application de la convention, une réunion de l'unité ou d'une partie de l'unité peut être tenue sur les lieux du travail. Pour tenir compte des besoins de la production, l'accord du chef de département est requis quant au moment de cette assemblée. Les employés présents à cette assemblée ne subissent pas de perte de salaire.

D'autre part, dans le cas du service à la clientèle, l'Employeur permettra la tenue de deux (2) assemblées par année à 15 h, permettant ainsi aux employés réguliers présents au travail d'y assister sans perte de salaire régulier, à une journée à être convenue par les parties, à la condition que la demande soit faite au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

9.06 a) Les représentants du Syndicat au comité de négociation bénéficient d'une libération avec solde d'une journée régulière de travail les jours où ils rencontrent les représentants de l'Employeur en séance de négociation ou de conciliation qui dure au moins 3 heures 30 minutes.

b) L'employé de nuit qui participe à une séance de négociation, de conciliation ou de médiation a droit, après discussion avec son chef de département, à un congé payé, la veille, ou le jour même ou le lendemain de telle séance d'une durée équivalente au nombre d'heures consacrées aux réunions, mais sans excéder une journée régulière de travail.

c) En plus des paragraphes précédents, les représentants syndicaux du comité de négociation ont droit à une période de repos d'au moins neuf (9) heures avant et après leurs présences à la séance de négociation, conciliation ou médiation. Si telle période empiète sur un quart de travail de l'employé, ce dernier est libéré avec solde pour le temps requis pour compléter ladite période de neuf (9) heures.

d) Si une réunion du comité de négociation ou d'un comité conjoint a lieu un jour de congé d'un employé, une période équivalente à la durée de la réunion n'excédant pas une journée régulière de travail lui est remise à une date ultérieure convenue avec son chef de département.

Si une réunion du comité de négociation ou d'un comité conjoint a lieu un jour de travail d'un employé et se déroule en tout ou en partie en dehors des heures de travail de l'employé, une période équivalente au

temps de telle réunion en dehors de ses heures de travail lui est également remise aux mêmes conditions.

9.07 a) Les employés délégués aux congrès et aux comités de la CSN, du Conseil central, de la Fédération nationale des communications (FNC), ainsi qu'à des cours de formation syndicale peuvent s'absenter du travail selon les modalités des paragraphes b), c), d) et e).

b) Le nombre total des jours de congés prévus au paragraphe a) ne peut excéder quinze (15) pendant une année de calendrier. Les absences d'un employé pour les réunions de l'exécutif du Syndicat ne sont pas comptées dans ce nombre.

c) Un tel congé n'est pas accordé pour moins d'une demi-journée (½) et pour plus d'une (1) semaine sauf entente entre les parties.

d) L'employé doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance sauf dans les cas d'urgence et de tels congés ne sont pas accordés à plus de trois (3) employés à la fois.

e) Les six (6) premiers jours de congés accordés suivant les dispositions de la présente clause, dans une année de calendrier, sont accordés sans perte de salaire. Pour les journées additionnelles, les employés reçoivent leur salaire, mais le Syndicat le rembourse à l'Employeur avec le coût des avantages sociaux sur présentation d'un compte.

9.08 Si un employé permanent est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps pour une période minimale d'un (1) mois, l'Employeur s'engage à le libérer pour occuper son poste syndical pour la durée de son mandat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

a) L'Employeur paie à l'employé libéré son salaire tel que déterminé par le Syndicat, à chaque période de paie ;

b) L'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé libéré sa cotisation à la caisse de retraite ;

c) La période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte comme durée de service pour les fins de la caisse de retraite, de l'ancienneté et de la priorité ;

d) L'employé libéré conserve ses droits au programme de prévoyance collective et les autres droits prévus à la convention ;

e) À l'expiration de la période de libération, l'employé libéré réintègre son poste ou un poste équivalent de sa fonction, avec tous ses droits et privilèges, et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à son poste. L'employé reçoit le recyclage nécessaire.

f) Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le salaire de l'employé libéré et les contributions déboursées par l'Employeur pour l'employé libéré ou à son acquis.

9.09 L'Employeur paiera deux (2) jours de libération à trois (3) membres du comité de négociation pour la préparation de la convention collective à l'occasion de son renouvellement.

9.10 L'Employeur fournit au Syndicat un classeur placé à un endroit convenu entre les parties.

9.11 L'employé qui se sent lésé dans ses droits aura toujours la possibilité de rencontrer un officier du Syndicat sur les heures de travail sans perte de salaire après avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat. Telle autorisation ne pourra être refusée ou retardée sans motif valable.

9.12 Sur demande, l'Employeur met à la disposition du représentant syndical un endroit approprié pour rencontrer un employé.

ARTICLE 10 DROITS DE L'EMPLOYEUR

10.01 L'Employeur se réserve les droits inhérents à la gérance de l'entreprise, y compris l'engagement, la suspension, le congédiement, les avertissements, la mutation et la direction de sa main-d'œuvre, l'organisation, la distribution et la surveillance du travail et toute décision concernant l'entreprise de l'Employeur pourvu que soient respectées les dispositions de la convention.

10.02 L'Employeur exerce son droit immédiat de direction vis-à-vis le personnel, par l'entremise des chefs de département et de leurs adjoints. En l'absence du chef de département et de son adjoint, un employé est désigné, au besoin pour les remplacer. Son nom est alors affiché.

10.03 L'Employeur, par l'entremise du chef de département, peut congédier pour les raisons suivantes :

a) Pour incompétence : le chef de département est le juge de la compétence des employés.

b) Pour négligence dans les fonctions.

c) Pour infraction aux règlements de bureaux qui doivent être affichés bien en vue et qui ne doivent aucunement restreindre les droits civils des employés ou les droits qui leur sont accordés dans la convention.

Un employé a le droit de contester son congédiement.

10.04 Un employé ne doit pas être congédié pour incompétence s'il y a dans les bureaux du travail du domaine de sa compétence et auquel sa priorité lui donne droit au même titre qu'un employé mis à pied selon la procédure prévue à l'article 8.02 a).

10.05 L'Employeur détermine le nombre d'emplois permanents requis en fonction des besoins de production dans chaque département. Si l'Employeur modifie la répartition des effectifs dans un département, il en avise le Syndicat sept (7) jours à l'avance et il procède aux mutations requises en tenant compte de la priorité suivant l'article 12.

Dans le cas d'augmentation d'emplois permanents, il s'en tient à l'article pour le recrutement du personnel suivant l'article 11.

Dans le cas de diminution d'emplois permanents, il avise le Syndicat qu'il n'entend pas combler un poste vacant et, si nécessaire, il procède suivant l'article 8 pour les mises à pied pour baisse importante dans le volume de travail.

10.06 À la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat, par écrit, le nombre d'employés dans chaque département et classification, de même que le nom du chef de département de chaque employé.

10.07 La convention collective a préséance sur les règlements internes de l'entreprise.

10.08 Les employés-cadres non syndiqués et les personnes syndiquées en autorité ont la responsabilité de faire appliquer et observer les dispositions de la présente convention collective ainsi que les règlements de l'Employeur. Cependant, les personnes syndiquées en autorité n'ont pas le pouvoir d'imposer ni de transmettre des mesures disciplinaires aux employés sous leur responsabilité.

10.09 L'Employeur doit expédier par courrier à l'employé en congé de maternité, en congé de maladie prolongé ou d'absence autorisée « de plus d'un (1) mois les documents émis par lui à l'intention des employés.

ARTICLE 11 AFFICHAGE – EMBAUCHE

11.01 a) Sauf en cas d'abolition de poste, dans les vingt (20) jours ouvrables où un poste est devenu vacant ou a été créé, l'Employeur procède à l'affichage du poste pendant sept (7) jours ouvrables. L'Employeur en informe le Syndicat et lui remet une copie de la description de tâches. Les employés qui postulent le poste et qui sont qualifiés ont la préférence sur les candidats de l'extérieur.

L'Employeur comble ce poste en conformité avec les dispositions du présent article, dans un délai de trois (3) mois de la date de vacance.

L'avis d'affichage doit être affiché simultanément dans les bureaux à Gatineau et à Ottawa et doit indiquer en autre, le titre, la description de tâches, les exigences, l'échelle de salaire et le nombre d'heures par semaine (si connu) rattachées au poste lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel. L'Employeur doit en remettre une copie au Syndicat. L'Employeur s'engage également à envoyer, par courriel, copie de tous les postes affichés à tous les employés, incluant ceux inscrits sur les listes de rappel ou en congé autorisé des départements concernés.

b) Dans tous les cas de postes vacants, la priorité prévaudra pourvu que le candidat puisse satisfaire les exigences normales du poste vacant. Les employés qui postulent pour le poste et qui sont qualifiés ont la préférence sur les candidats de l'extérieur.

Les candidatures sont considérées dans l'ordre suivant :

1) les employés permanents ;
2) les temps partiels
3) les autres membres de la CSN et les candidats de l'extérieur.

Si aucun candidat du département concerné ne s'est porté candidat ou ne satisfait aux exigences normales du poste vacant, la priorité générale prévaut pourvu que le candidat puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

c) Si deux (2) employés ou plus postulent pour un poste, et qu'ils satisfont aux exigences normales du poste, la priorité est alors le facteur déterminant pour les employés du département et, pour les employés des autres départements, la priorité générale.

d) Lors d'un affichage de poste, les qualifications ne doivent pas être discriminatoires et arbitraires et doivent être en relation avec les exigences du poste. Le Syndicat peut alors recourir à la procédure de griefs sur ces qualifications.

e) La période d'essai d'un employé venant de l'intérieur est de deux (2) mois.

f) Si, à l'expiration de la période d'essai, l'Employeur n'est pas satisfait du candidat choisi, ce dernier retourne à son ancien poste. En cas de contestation, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

g) D'autre part, le candidat choisi peut retourner à son ancien poste à sa demande ou à celle de l'Employeur avant l'expiration de la période d'essai. Dans ce dernier cas, l'Employeur devra alors faire la preuve de son incompétence. Dans le cas où le poste qu'il occupait est aboli,

l'employé pourra se prévaloir des dispositions de l'article 8 de la convention collective.

h) Si un poste redevient vacant suite aux événements prévus aux paragraphes f) ou g), l'Employeur peut, sans nouvel affichage, nommer un autre candidat conformément au paragraphe c).

11.02 a) Tout nouvel employé est soumis à une période de probation de six (6) mois. Il a tous les droits reconnus par la convention sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de griefs dans le cas de congédiement ou de mise à pied.

b) Tout nouvel employé à temps partiel est soumis à une période de probation de quatre cent cinquante (450) heures travaillées ou six (6) mois de calendrier, selon la première éventualité. Il a tous les droits reconnus par la convention sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de griefs dans le cas de congédiement ou de mise à pied.

c) La période de probation sera suspendue pendant toute absence pour raison de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à deux (2) semaines, de sorte qu'à son retour s'il y a lieu, l'employé devra compléter sa période de probation pour une période équivalente à celle qui lui restait à compléter au moment du début de son absence.

11.03 Lorsqu'un ou plusieurs employés à temps partiel sont embauchés, l'Employeur :

1. Répartit les heures de travail selon l'ordre de priorité ou répartit les heures entre les employés d'un titre d'emploi de façon équitable si les employés sont entrés à la même date. Ces horaires de base devront être communiqués à chaque employé le vendredi précédant la semaine de travail et seront affichés dans le service.

2. Doit communiquer aux employés, au cours de la semaine, les heures complémentaires requises pour effectuer le travail. L'attribution de ces heures doit se faire selon les critères prévus au point un (1).

3. L'Employeur fournit au Syndicat à la fin de chaque période comptable le cumulatif des heures travaillées de tous les employés à temps partiel par titre d'emploi.

4. Un employé à temps partiel ne peut être appelé au travail pour moins de trois (3) heures par jour.

11.04 a) L'Employeur peut embaucher des employés à temps partiel lorsque les opérations l'exigent.

Les employés à temps partiel n'ont aucune garantie quant au nombre d'heures de travail dans une semaine.

b) L'Employeur ne doit pas utiliser son pouvoir d'embaucher des employés à temps partiel dans le but d'éviter l'embauche d'employés permanents.

c) Dans le cas des employés à temps partiel, la convention s'applique, à l'exception de tout ce qui concerne les avantages sociaux.

d) i) Les employés à temps partiel reçoivent hebdomadairement un montant supplémentaire équivalant à 6 % du salaire accumulé, excluant les vacances, en guise de bénéfices et avantages sociaux et de toutes les fêtes et congés prévus à la convention collective.

ii) De plus, les employés à temps partiel reçoivent hebdomadairement un montant tenant lieu de vacances, égal à deux pour cent du salaire gagné pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit (calculé sur la base de 1 820 heures travaillées égalent un an de service).

e) La date de changement d'échelon de salaire d'un employé à temps partiel est « extensionnée » au prorata des heures effectuées (1 820 heures).

11.05 Dès que l'Employeur connaît qu'un emploi est temporairement vacant pour plus de trois (3) mois consécutifs et qu'il désire combler cet emploi, l'Employeur doit offrir ledit emploi aux employés en priorité dans le département capables d'accomplir les tâches d'une façon satisfaisante et un employé à temps partiel obtient l'emploi demeuré disponible dans le département. Au retour au travail de l'employé qui détient cet emploi, les employés reprennent leurs emplois respectifs qu'ils détenaient avant cette ouverture temporaire. L'obligation de l'Employeur d'offrir le poste temporaire est limitée à un déplacement dans le département. Cependant, il peut y avoir plus d'un déplacement lorsque les opérations du département n'en sont pas affectées. Si aucun employé dans le département concerné ne satisfait aux exigences du poste, l'Employeur fera appel aux employés des autres départements en appliquant les mêmes règles.

11.06 Dans tous les cas d'absence temporaire prévue d'au moins une semaine d'un employé, si l'Employeur décide de combler cette absence, il doit d'abord offrir aux autres employés de la classification concernée, en fonction de leur priorité, l'opportunité d'occuper ce poste à l'intérieur de la plage horaire concernée, en autant que l'employé puisse satisfaire les exigences normales du poste à combler. Lors d'absence de moins d'une (1) semaine, s'il y a lieu, les remplacements pourront se faire, en respectant la priorité, par un employé de la classification concernée en autant qu'il y ait entente avec le chef de service ou son remplaçant.

11.07 L'employé à temps partiel qui a complété sa période de probation et qui se voit accorder un poste à temps plein dans la même fonction qu'il occupait comme employé à temps partiel se voit créditer les heures déjà

travaillées dans cette fonction pour le calcul de sa période d'essai jusqu'à concurrence d'un (1) mois.

11.08 Les employés inscrits sur la liste de rappel ont priorité sur les assignations de travail offertes aux employés à temps partiel, sous réserve que tel employé puisse satisfaire les exigences normales du poste à combler.

11.09 L'Employeur informe le Syndicat des motifs pour lesquels il met fin à l'emploi d'un nouvel employé en période de probation.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

12.01 Ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des avantages ou bénéfices sociaux prévus à la convention et dans les autres cas spécifiquement prévus à la convention.

12.02 Priorité

a) Le mot "priorité" signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé régulier sur la liste des employés de l'Employeur dans le département où il travaille. La priorité départementale s'applique uniquement pour les employés ayant le statut d'employé régulier. Dans le cas d'un employé à temps partiel, la priorité départementale s'accumule uniquement à partir de la date à laquelle il obtient le statut d'employé régulier.

b) La priorité générale signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans les bureaux.

c) La priorité générale des employés réguliers l'emporte toujours sur la priorité générale des employés à temps partiel.

12.03 La priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la convention, s'applique aux fins suivantes :

- le choix de l'équipe de travail une fois par année ou en tout temps après entente entre les employés. Dans un tel cas, l'Employeur peut refuser le changement s'il n'y a pas eu une (1) semaine d'avis.

- le choix de nouveaux jours de congé

- le choix dans le calendrier de vacances

- toute nouvelle ouverture de poste dans son département.

- l'octroi du temps supplémentaire

- dans le cas d'un temps plein, le choix des heures de travail lorsqu'elles sont modifiées de façon permanente

- dans le cas d'un temps partiel, le nombre d'heures travaillées accumulées dans le département sert à déterminer la priorité sur le nombre d'heures de travail dans la semaine.

12.04 L'ancienneté et la priorité continuent de s'accumuler pendant les absences suivantes :

a) les vacances annuelles ;

b) les jours fériés ;

c) les congés spéciaux ;

d) les absences pour cause de maladie ou d'accident ;

e) les absences prévues à la convention ou autorisées par l'Employeur.

f) pendant les six (6) premiers mois d'une promotion en dehors de l'unité de négociation.

g) une suspension.

12.05 Un employé perd son ancienneté, sa priorité et son emploi dans les cas suivants :

a) une démission ;

b) un congédiement pour cause qui n'est pas annulé par une sentence arbitrale ;

c) une retraite.

12.06 a) Les employés peuvent être assignés temporairement d'un poste à un autre à l'intérieur d'un département, à l'exception du poste d'adjoint administratif et réception pour lequel l'assignation peut être effectuée par un employé du service à la clientèle. Dans ce cas, sans égard à l'article 15.10, aucune prime ne s'applique.

Les employés peuvent également être transférés occasionnellement et sur une base volontaire, à d'autres départements.

Ces transferts ne peuvent être faits de façon discriminatoire ou arbitraire.

b) Tout employé travaillant dans le département de l'infographie et le département du pupitre de transmission et de la vérification peut être assigné temporairement d'un département à un autre des susdits départements en respectant la priorité. L'employé qualifié ayant le moins de priorité dans les départements concernés ne peut refuser une telle assignation.

12.07 a) Le Syndicat doit établir un système d'enregistrement et d'inscription du rang de priorité des employés lequel doit être affiché bien en vue ou placé dans tout endroit du bureau facile d'accès aux employés en tout temps. Le rang de priorité d'un employé doit demeurer tel qu'inscrit.

b) Les listes d'ancienneté et de priorité des employés sont mises à jour par l'Employeur à chaque anniversaire de la convention. L'Employeur transmet une copie au Syndicat qui l'affiche bien en vue ou placé dans tout endroit facile d'accès aux employés en tout temps. Le Syndicat ou un employé peut demander de corriger toute erreur apparaissant sur cette mise à jour dans les trente (30) jours suivant l'affichage.

12.08 La priorité s'accumule à partir du moment où un employé régulier accomplit une journée de travail dans un département.

12.09 a) L'employé à temps partiel accumule sa priorité générale et son ancienneté au prorata des heures travaillées (1820 heures : 1 an).

b) L'employé à temps partiel continue d'accumuler sa priorité générale pendant un congé de maternité ou un congé parental, sur la base de la moyenne hebdomadaire des heures travaillées au cours des douze (12) mois précédant le congé.

12.10 Dans le cas où l'Employeur installerait de nouveaux équipements tels que des ordinateurs ou tout autre équipement relatif au travail des employés dans leur département respectif, l'Employeur procèdera selon les besoins de production du département et en respectant, dans la mesure du possible, la priorité des employés.

12.11 Un employé régulier ayant obtenu une promotion ou qui accepte un poste d'un département à un autre conserve dans chaque cas la priorité dans son ancien département et accumule une nouvelle priorité dans son nouveau département.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du dimanche au samedi.

b) Un employé régulier a droit à deux jours consécutifs de congés hebdomadaires de fin de semaine entre le vendredi 0 h et le lundi à 23 h 59. Cette disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

13.02 Les heures de la journée de travail sont consécutives et la période de repas non payée d'une demi-heure (1/2) ou une (1) heure, est cédulée par le chef de département le plus près possible du milieu de la journée de travail.

13.03 Les employés ont droit à une pause-café de quinze (15) minutes par demi-journée de travail après la première et avant la dernière heure de travail.

13.04 Un employé ne peut détenir une position de plus de cinq (5) jours dans une semaine régulière de travail.

13.05 Un employé régulier ne doit pas être employé pour moins d'une journée complète de travail, excepté s'il est renvoyé pour juste cause ou excusé à sa propre demande avec l'assentiment de son chef de département, et sauf les cas prévus aux paragraphes 11.04 et 13.10.

13.06 Quand un employé régulier ne se rapporte pas au début de sa période de travail sans avoir justifié son retard au préalable dans des conditions normales, le chef de département peut le remplacer par un employé temporaire et l'employé perd sa journée.

13.07 Aucun employé ne doit avoir moins d'une demi-heure (1/2) pour son repas. Tout travail effectué pendant la période fixée est considéré comme du temps supplémentaire.

13.08 a) L'horaire des heures régulières, des heures de repas, pour les équipes de jour, de nuit doit être affiché bien en vue dans les départements. Le chef de département peut changer cet horaire et dans ce cas, il affiche l'horaire modifié et il avise par écrit le président du Syndicat avec copie des changements cinq (5) jours avant de donner effet à tel changement.

b) Toutefois lorsqu'il s'agit de changement de nature temporaire maximum d'une (1) semaine, un avis donné avant la fin de la période de travail précédente suffit, après consultation entre le président du Syndicat, l'employé et l'Employeur.

13.09 Le salaire des employés de soir et de nuit est majoré de 12 % - maximum 1,85 $ l'heure - sans pyramidage sur les autres primes ou le temps supplémentaire. Cette prime est payable pour toute heure régulière travaillée entre 19 h et 7 h. Si plus de deux heures régulières sont travaillées par un employé au cours d'un quart de travail complet se situent après 19 h ou avant 7 h, il reçoit la prime pour tout le quart de travail.

13.10 L'Employeur peut, lorsqu'il le juge à propos, accepter qu'un employé permanent travaille une semaine régulière réduite, selon les modalités convenues entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 a) Tout temps travaillé en plus des heures régulières de travail d'un employé est considéré comme temps supplémentaire. Ce temps est payé à taux et demi. L'employé à temps partiel a droit au taux du temps supplémentaire uniquement lorsqu'il a effectué trente-cinq (35) heures de travail dans la semaine.

b) Le temps supplémentaire est pris en temps (T.S.A.) ou en argent. Ce temps T.S.A. est pris après entente avec le chef de département. Cette accumulation ne peut dépasser quatre-vingt-cinq (85) heures en aucun temps.

14.02 Les employés rappelés après avoir laissé le service pendant une période plus longue qu'une période de repas régulière sont payés au taux supplémentaire pour le temps travaillé, mais ce rappel ne peut être pour moins de trois (3) heures pour chaque employé faisant l'objet de tel rappel, incluant une demi-heure (1/2) pour le transport.

14.03 a) Le travail supplémentaire est volontaire en autant que des employés qualifiés soient disponibles pour effectuer en dehors des heures régulières des travaux urgents ou imprévus ou à l'occasion d'un surcroît de travail inhabituel.

b) Dans tous les cas où du temps supplémentaire est requis par l'Employeur, y compris un jour de non-publication, ou dans tous les cas ou l'Employeur décide de ne pas remplacer un employé pour la durée de son absence et que cela entraîne un surcroît de travail même après l'application de l'article 12.06 et dans la mesure où les tâches à effectuer peuvent être reportées à la fin du quart de travail, le temps supplémentaire sera alors attribué de la façon suivante :

- par priorité aux employés réguliers qualifiés du département concerné
- par priorité générale aux employés réguliers qualifiés des autres départements
- par priorité générale aux employés à temps partiel qualifiés du département concerné

c) Tout employé qui doit travailler en continuité avec sa journée de travail pendant une période d'au moins trois (3) heures en temps supplémentaire a droit à une période de repos de quinze (15) minutes

rémunérée et prise à un moment convenu entre l'employé et l'Employeur.

14.04 a) Tout travail exécuté les jours et demi-jours fériés et payés est rémunéré au taux de temps double en plus du congé payé.

b) Tout travail exécuté le ou les jours de congés hebdomadaires d'un employé ou pendant la période débutant samedi à 18 heures et finissant à 14 heures le dimanche ou le lundi, dans les cas où le lundi est un jour férié, est rémunéré aux taux de temps et demi.

14.05 Un employé ne peut être rappelé au travail pour moins de trois heures et demie (3 1/2) un jour de congé hebdomadaire, incluant une demi-heure (½ h) pour le transport.

14.06 Une partie ou la totalité des crédits de T.S.A. sont payables lorsque demandés par l'employé, lors de démission ou congédiement, ou à la succession lors du décès de l'employé.

14.07 En tenant compte de la clause 14.03 b) de la présente convention, à moins de situation d'urgence, l'employé qui doit effectuer du temps supplémentaire doit être informé au moins deux (2) heures avant la fin de la période régulière de travail.

14.08 Lorsqu'un employé assujetti à la présente convention accepte de demeurer en disponibilité à son domicile ou ailleurs hors de ses heures régulières de travail, les heures durant lesquelles il est en disponibilité sont rémunérées au temps simple. Seules les heures où il a effectivement travaillées sont rémunérées au taux du temps supplémentaire. L'employé en disponibilité devra être avisé au préalable.

ARTICLE 15 SALAIRES ET PRIMES

15.01 Les salaires sont payés toutes les deux (2) semaines par dépôt direct. Les parties conviennent que la paie sera déposée le jeudi à chaque deux (2) semaines sauf lorsque le lundi est un jour férié, la paie sera alors déposée le vendredi. Advenant une défectuosité technique, la paie est déposée le plus tôt possible.

15.02 a) Le calcul du salaire se fait sur la base du taux horaire.

b) L'employé à temps partiel reçoit le salaire correspondant à la classe salariale de la fonction dans laquelle il travaille, sur la base du taux horaire. Il a droit à un avancement d'échelon après avoir travaillé 1,820 heures dans des fonctions d'une même classe salariale.

15.03 Les salaires des employés apparaissent en annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

15.04 Si un jour de paie coïncide avec un jour de fête, les salaires seront déposés le jour précédent.

15.05 L'employé régulier qui remplace un autre employé ou qui est assigné temporairement à un poste de classe supérieure à la sienne reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans l'échelle de salaire de l'emploi où il est assigné avec un minimum de 0,75 cents l'heure.

15.06 Un employé régulier qui, à la demande de l'Employeur, est assigné temporairement à une classe inférieure ne subit aucune diminution de salaire.

15.07 a) Si l'Employeur demande à un employé d'assumer une responsabilité dans la répartition des tâches et le contrôle de la qualité, il lui verse une prime horaire de 1,35 $. Dans l'application de cette clause, l'Employeur doit respecter la priorité en autant que l'employé ait les qualifications requises pour assurer cette responsabilité.

b) Une prime de 1,30 $ est versée à l'employé pour chaque heure qu'il consacre à la formation d'un collègue de travail ou la supervision d'un stagiaire, suite à une demande de l'Employeur.

c) Dans le choix des formateurs, l'Employeur tient compte des qualifications et de la priorité.

d) Un employé qui est appelé à remplir temporairement pour une demi-journée (1/2) complète ou plus un poste cadre reçoit une prime de 2,34 $ l'heure travaillée dans ce poste. Cette prime ne peut être cumulée à toute autre prime.

15.08 L'Employeur avisera tout employé de tout changement à être apporté à sa feuille de temps après qu'elle eut été autorisée par le chef de service ou son représentant autorisé.

15.09 a) Une prime horaire d'un dollar (1,00 $) de l'heure sera versée au préposé des petites annonces assigné à la digitalisation et au traitement des logos et images aux petites annonces classées. Cette prime s'applique sur trente-cinq (35) heures/semaine.

b) Une prime de cinquante dollars (50,00 $) par semaine est versée à l'employé régulier occupant le poste d'adjoint administratif. Cette prime ne peut être cumulée à toute autre prime.

15.10 Tout employé régulier qui est appelé à travailler dans une autre fonction à rémunération supérieure ou une autre fonction qui comporte une prime est considéré dans cette fonction pour le quart de travail au complet s'il

effectue plus de trois heures et demie (3,5 heures) dans cette fonction au cours du même quart de travail.

ARTICLE 16 VACANCES

16.01 a) Sous réserve de la clause 11.04 d), l'Employeur accorde aux employés régis par la convention des vacances annuelles payées au taux horaire de l'employé concerné, conformément au tableau suivant :

DURÉE DE SERVICE :

Moins d'un an au 1er juin de l'année courante : 1/6 de semaine/mois

1 an et plus	2 semaines
3 ans et plus	3 semaines
6 ans et plus	4 semaines
14 ans et plus	5 semaines
25 ans et plus	6 semaines

b) Pour le calcul des 3e, 4e, 5e et 6e semaines de vacances, lorsqu'un employé atteint sa 3e, 6e, 14e ou 25e année de service après le 1er juin de l'année courante, le calcul est fait au prorata des mois travaillés entre sa date anniversaire d'entrée précédente et le 1er juin de l'année courante, soit 5/12e de jour par mois de service.

16.02 Pour fins de calculer les vacances, l'année se compte à partir du 1er juin d'une année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

16.03 Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er janvier d'une année sont des vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent le 1er juin de l'année courante.

16.04 L'employé en congé sans solde pour cause de maladie, travail syndical ou accident accumule ses crédits de vacances durant les trois (3) premiers mois consécutifs d'absence. Après cette période, l'accumulation de vacances cesse. Dans le cas d'accident de travail, l'accumulation des crédits de vacances se poursuit durant les douze (12) premiers mois consécutifs.

16.05 Tout employé prend ses vacances dans les douze (12) mois de l'année où elles deviennent dues. Après entente avec son chef de département, il peut, s'il le désire, reporter ses crédits de vacances auxquels il a droit pour utilisation l'année suivante.

16.06 Dans les cas de démission, retraite, congédiement ou décès d'un employé, tous les crédits accumulés de ses vacances doivent être payés en totalité à lui ou à sa succession, le tout en accord avec le présent article.

16.07 Le chef de département détermine le nombre d'employés en vacances simultanément dans son département en prenant en considération les

besoins de production et après consultation avec les représentants du Syndicat. Cependant, dans chaque département, l'Employeur doit permettre à au moins un employé à la fois de prendre ses vacances.

16.08 Les calendriers des vacances sont préparés par le président du Syndicat ou un officier du Syndicat désigné qui l'affiche au début du mois d'avril pour la 1re et 2e période et en novembre pour Noël et la 3e période. Les périodes pour chaque calendrier sont comme suit :

1re période :	du 24 juin au 1er septembre (été)
2e période :	du 2 septembre au 20 décembre
Période des fêtes :	1re semaine : Semaine de Noël
	Et 2e semaine : Semaine du Jour de l'An
3e période :	du 4 janvier au 23 juin

16.09 Le président du Syndicat ou un officier du Syndicat désigné complète les calendriers de vacances par ordre de priorité des employés qui lui transmettent leur choix. L'ordre de priorité détermine la préférence des choix de vacances entre les employés qui ont transmis leur choix. Le président du Syndicat soumet le calendrier de vacances au supérieur immédiat pour approbation.

16.10 a) Les employés qui désirent prendre des vacances durant la 1re et/ou la 2e période doivent transmettre leur choix au président du Syndicat ou un officier du Syndicat désigné entre le 1er mars et le 20 mars. Le calendrier complété est affiché au plus tard le 30 mars. Journée pouvant varier selon une semaine normale soit du dimanche au samedi.

b) Les employés qui désirent prendre des vacances durant la 3e période doivent transmettre leur choix au président du Syndicat ou un officier du Syndicat désigné entre le 1er novembre et le 20 novembre. Le calendrier complété pour la 3e période est affiché au plus tard le30 novembre. Journée pouvant varier selon une semaine normale soit du dimanche ou samedi.

c) Les employés qui désirent prendre des vacances durant la période des fêtes doivent transmettre leur choix au président du Syndicat ou un officier du Syndicat désigné entre le 1er et le 7 novembre. Le calendrier complété pour la période des fêtes est affiché au plus tard le 15 novembre.

d) Pour la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, un employé pourra planifier de prendre une semaine de vacances, en fonction de sa priorité, soit pour la période de Noël, soit la période du Jour de l'An, de façon à ce qu'un plus grand nombre d'employés puissent bénéficier d'au moins un des deux jours de fête. Pour fin d'application de la présente clause, une (1) semaine de vacances débute le dimanche et inclut l'une des deux (2) fêtes.

e) Selon l'ordre de priorité, tous les employés bénéficient d'une période n'excédant pas deux (2) semaines pour faire leurs choix de vacances au premier tour et une période d'une (1) semaine pour le 2e tour. Cette clause s'applique seulement pour la 1re, 2e et 3e période.

16.11 a) Un employé a droit à dix (10) jours ouvrables consécutifs de vacances d'été. Cependant en prenant en considération les besoins de la production, un employé peut prendre quinze (15) jours ouvrables consécutifs pour les vacances d'été.

Aux vacances d'été, à la 2e ronde de choix de vacances ou à toute autre ronde supplémentaire, l'employé ne peut choisir qu'une (1) semaine à la fois.

b) Pour la deuxième et troisième période, l'employé peut prendre consécutivement toutes ses vacances acquises après entente avec le chef de service.

16.12 Si les vacances surviennent dans une période où l'employé est déjà malade, elles sont reportées à une date ultérieure après entente avec le chef de département. Il en est de même lorsqu'un employé est appelé comme juré ou témoin et dans le cas d'hospitalisation d'un employé en vacances.

16.13 Une fois affichés, les calendriers complétés pour la 1re et la 2e période ou pour la 3e période ne peuvent être changés qu'après entente avec le Syndicat sauf que l'employé qui possède des vacances qui n'ont pas été cédulées a droit, sans égard à la priorité, de réclamer des semaines disponibles. Son choix est alors inscrit immédiatement sur le calendrier par le chef de département.

16.14 La période des vacances d'un employé non syndiqué ne doit pas empêcher un employé couvert par la présente convention de se prévaloir de cette même période.

16.15 Un employé peut, s'il le désire, convertir une (1) semaine de vacances en jours de vacances qui sont pris après entente avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 a) Sous réserve de la clause 11.04 d), les dix (10) fêtes suivantes sont des jours de congés chômés, payés et garantis :

Le jour de l'An
Le lundi de Pâques
La fête de la Reine ou la Journée nationale des patriotes
La Saint-Jean-Baptiste
La fête du Canada
Le Congé municipal d'août
La fête du Travail
L'Action de grâces
Noël
Le 26 décembre

b) Deux (2) congés mobiles (1 par 6 mois d'emploi) pouvant être pris dans les 12 mois de l'année courante après entente avec l'Employeur.

c) De plus, les demi-jours de congés payés et garantis sont accordés les veilles de Noël et du Jour de l'An dans la deuxième moitié de la faction.

d) Si LeDroit est publié un jour férié, l'Employeur assigne au travail les employés requis.

17.02 a) Si ces congés surviennent un samedi ou un dimanche, ils sont reportés au jour ouvrable suivant, en autant que le journal ne soit pas publié ce jour-là. Si le journal est publié ce jour-là, le congé doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent, après entente avec le chef de département et en respectant la priorité.

b) Si un jour férié ou un jour observé comme tel survient pendant les vacances ou coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un employé, quel que soit le jour dans la semaine, le congé doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent, après entente avec le chef de département et en respectant la priorité.

17.03 Les jours fériés sont observés de la façon suivante :

a) Pour les équipes de jour et de nuit : la journée même de la célébration de la fête.

b) Tout employé affecté à l'équipe de soir bénéficie de ses congés statutaires la veille du congé, sauf quand ce congé survient le premier jour de sa semaine de travail. Dans ce dernier cas, il peut prendre son congé le jour même ou après entente avec son chef de service, à un autre jour de l'année. Tout employé régulier ou son remplaçant affecté à l'équipe de soir lors d'un jour férié sera payé au taux de temps simple

c) La journée de travail régulière dont il est question dans le présent article signifie la journée de travail qui doit être normalement travaillée par l'employé intéressé.

17.04 Les jours et demi-jours fériés ci-dessus mentionnés sont observés comme tels et payés à temps simple si aucun travail n'est exécuté ces jours-là.

17.05 a) Pour avoir droit à la paie du jour férié, un employé doit avoir été au travail dans la semaine qui comprend ce congé.

b) Cependant, l'employé a droit à la paie du jour férié s'il a été absent pour un congé payé par l'Employeur suivant les termes de la convention ou pour un congé de maladie ou une absence pour activité syndicale, alors que l'employé ne reçoit aucune indemnité de source externe pendant cette absence.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 Dans le cas du décès de son conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère, un employé peut s'absenter sans perte de salaire cinq (5) jours ouvrables pendant la période qui s'écoule entre le décès et l'inhumation.

18.02 Lors du décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un gendre ou d'une bru, l'employé peut s'absenter trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire pendant la période qui s'écoule entre le décès et l'inhumation.

18.03 Lors du décès de la sœur ou du frère du conjoint d'un employé, cet employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire pendant la période qui s'écoule entre le décès et l'inhumation.

18.04 Dans le cas du décès des autres beaux-frères ou belles-sœurs, des grands-parents et des petits-enfants d'un employé, cet employé peut s'absenter une (1) jour ouvrable sans perte de salaire, le jour des funérailles.

18.05 Dans l'éventualité où il y a incinération suite à un décès prévu aux articles 18.01 et 18.02, l'employé peut déplacer un jour de congé sans perte de salaire, le jour de l'incinération.

18.06 a) Si l'absence prévue pour les employés travaillant sur telles équipes de nuit est celle découlant des dispositions des articles 18.01 à 18.04, les mêmes règles s'appliquent, en tenant compte cependant du maximum d'absence prévu audit article.

b) L'employé bénéficie d'une journée supplémentaire lorsque le lieu des funérailles est à plus de 300 kilomètres de son lieu de résidence. De plus, advenant des circonstances particulières qui le justifient, l'Employeur peut prolonger les absences prévues aux articles 18.01 à 18.04 inclusivement.

18.07 Les articles 18.01 à 18.04 n'auront d'application que dans les cas où les possibilités d'absence prévues sans perte de salaire se produiraient pendant les jours travaillés par le ou les employés visés (excepté si un décès survient durant les vacances annuelles d'un employé) et dans le cas où l'employé assisterait aux funérailles.

18.08 À l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, l'employé bénéficie d'un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non sans perte de salaire à compter de la date de la naissance ou de l'adoption ou du retour de la mère à la maison dans le cas d'une naissance.

18.09 Dans le cas où un employé est appelé par la cour comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin. L'employé de nuit détermine avec son chef de département le moment de son absence du travail dans de telles circonstances.

18.10 Dans le cas d'un désastre tel que feu, vol, vandalisme, ouragan, tornade, inondation, séisme, l'employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire.

18.11 Tout employé à l'emploi de l'Employeur depuis plus de cinq (5) ans détenant un poste régulier peut s'absenter sans salaire pour une période n'excédant pas cent vingt (120) jours consécutifs de calendrier renouvelable dans toute période de douze (12) mois sans perte d'emploi ou de priorité, en autant qu'à la demande du chef de département, il soit remplacé par un employé à temps partiel compétent. Cette clause ne s'applique pas dans le cas d'un employé qui veut aller travailler pour un compétiteur.

18.12 a) À l'occasion du mariage d'un employé, l'employé bénéficie de deux (2) jours ouvrables consécutifs de congé.

b) Lors d'une séparation ou d'un divorce, l'employé bénéficie de deux jours (2) ouvrables de congé pour se présenter au tribunal ou en médiation.

18.13 L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, fédérale ou provinciale, pour la durée de la période électorale et s'il est élu, pour la durée de son mandat.

ARTICLE 19 BÉNÉFICES SOCIAUX

19.01 Sous réserve de la clause 11.04 d), tout employé ayant trois (3) mois de service qui, pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail est incapable d'accomplir ses fonctions de façon satisfaisante, aura droit à 10/12 de jour de congé de maladie par mois de service (maximum 10 jours - 70 heures) par année, cumulatifs jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables ; ces congés sont rétroactifs à la date d'entrée et ne sont pas monnayables.

Les congés de maladie auxquels un employé a droit peuvent être utilisés si l'état de santé du conjoint, d'un enfant à charge, du père ou de la mère le requiert.

Si un employé s'absente de façon fréquente ou prolongée pour cause de maladie, l'Employeur peut exiger un examen médical administré par un médecin choisi par l'Employeur. Dans ce dernier cas, l'Employeur paie les honoraires du médecin.

19.02 a) Les employés pourront bénéficier de leurs congés de maladie accumulés et non pris les jours qui précéderont la date de leur retraite.

b) Un employé ne peut utiliser ses jours de congés de maladie lorsqu'il reçoit des prestations pour invalidité à long terme suivant le régime d'assurance-maladie. Par contre, il peut se servir de ses congés accumulés pour combler la différence entre les prestations pour invalidité à court terme versées suivant le régime d'assurance salaire et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

19.03 a) Après l'épuisement des heures annuelles de congé de maladie, tout employé a droit aux bénéfices de l'assurance-salaire et invalidité prolongée.

b) Les primes de l'assurance collective définies à l'annexe "B" sont payables à 50 % par l'Employeur et 50 % par l'employé.

19.04 Il est convenu que l'Employeur n'est pas et ne doit pas être considéré comme un assureur en vertu de cet article et que sa responsabilité se limite uniquement au paiement des primes et au maintien des polices d'assurances groupe pour ses employés telles que mentionnées plus haut. En cas de différences, la police d'assurances collectives a préséance sur la convention collective. Les couvertures d'assurances peuvent être modifiées par entente entre les parties pendant la vie de cette convention collective. L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat avant le renouvellement du régime d'assurances en vigueur.

19.05 Un employé absent pour cause de maladie pour une période dépassant trois (3) mois consécutifs doit alors payer en entier les primes

d'assurance collective et les contributions au régime de retraite (plan de la compagnie) à partir du 4e mois sur réception de la facture émise par l'Employeur.

19.06 L'Employeur remet à tout nouvel employé un résumé des couvertures du régime d'assurances collectives et s'assure que chaque employé à son emploi reçoit une mise à jour des changements, le cas échéant.

ARTICLE 20 PLAN DE PENSION

20.01 a) Tout nouvel employé à temps plein doit participer au régime à compter de la date à laquelle il a complété une période continue de service d'un (1) mois.

b) Tout employé actuel ne peut se retirer du régime après y avoir adhéré.

20.02 Nonobstant ce qui précède, tout employé assujetti qui en fait la demande est admissible à participer au régime dès la date de telle demande s'il satisfait, au cours de l'année civile précédant immédiatement cette date, l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- Avoir été au service de l'Employeur pendant au moins 700 heures ;
- Avoir reçu de l'Employeur une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles.

ARTICLE 21 CONGÉ DE MATERNITÉ

21.01 a) L'employée qui a complété sa période de probation et qui devient enceinte a droit à un congé de maternité en conformité avec la loi.

b) La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée.

c) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, à compter de la journée de l'accouchement.

d) L'employée enceinte peut en tout temps durant sa grossesse bénéficier des avantages à l'article 19, sujet aux stipulations des polices d'assurance en ce qui a trait à la grossesse.

e) i) Si l'employée en congé de maternité est admissible et reçoit des prestations de maternité du régime fédéral d'assurance emploi, l'Employeur lui verse des prestations supplémentaires de chômage

équivalentes à la différence entre 95 % de son salaire et le montant qu'elle reçoit de l'assurance-chômage, et ce, pour une période n'excédant pas 17 semaines. L'Employeur procède à l'enregistrement d'un régime de prestations supplémentaires de chômage auprès de la CEIC dans les meilleurs délais.

ii) Si l'employée en congé de maternité est admissible et reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'Employeur lui verse des prestations supplémentaires équivalentes à la différence entre 90 % de son salaire et le montant qu'elle reçoit du RQAP, et ce, pour une période n'excédant pas 20 semaines.

f) Le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans solde de six (6) mois sur demande de l'employée qui en bénéficie.

g) De plus, un employé dont l'épouse légitime de droit commun ou de fait donne naissance à un enfant ou l'employée qui donne naissance à un enfant peut réclamer un congé sans solde d'un (1) an pendant la période préscolaire (0-5 ans) de son enfant. Pendant ce congé, l'employé ne peut occuper un autre emploi.

h) En cas d'adoption, l'alinéa 21.01 g) s'applique "mutatis mutandis" à tout employé.

i) L'employée visée à l'alinéa i) du paragraphe e) ci-haut a droit à trente (30) heures de congé mobile payées dans les douze (12) mois suivant la date de son retour au travail.

ARTICLE 22 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

22.01 a) Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants désignés par l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat.

b) Dans les quatorze (14) jours de la signature de la convention, chaque partie informe l'autre partie du nom de ses représentants ainsi que de tout changement par la suite.

22.02 Le rôle du comité de relations de travail est de discuter de toute question qui lui est soumise par l'une ou l'autre des parties concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention et tout grief qui lui est référé suivant les dispositions de l'article 23 a).

22.03 a) Un membre du comité de relations de travail peut convoquer une réunion en tout temps.

b) À sa demande, un employé peut comparaître devant le comité pour y faire des représentations sur un problème qui le concerne.

22.04 a) Les réunions du comité de relations de travail ont normalement lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire régulier pour les employés présents.

b) Si une réunion du comité a lieu un jour de congé d'un employé, une période équivalente à la durée de la réunion n'excédant pas une journée régulière de travail lui est remise à une date ultérieure convenue avec son chef de département.

Si une réunion du comité a lieu un jour de travail d'un employé et se déroule en tout ou en partie en dehors des heures de travail de l'employé, une période équivalente au temps de telle réunion en dehors de ses heures de travail lui est également remise aux mêmes conditions.

ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Définition d'un grief :

Un grief est une mésentente entre les parties concernant :

- l'application, l'interprétation ou une violation de la convention collective
- une modification par l'Employeur des conditions de travail non prévues à la convention collective

23.01 Avant de soumettre un grief, le Syndicat et l'employé concerné peuvent tenter de régler le problème avec l'Employeur

23.02 a) Un employé ou le Syndicat peut soumettre un grief dans les trente (30) jours du moment où il a raisonnablement pu prendre connaissance des faits qui y ont donné lieu.

b) Le grief doit être formulé par écrit et remis au directeur de son département ou, en son absence, à son adjoint.

c) Le directeur du département ou son adjoint doit répondre par écrit au plaignant, avec copie au Syndicat, dans les quatorze (14) jours de la réception du grief.

d) À défaut du règlement du grief à l'étape prévue au paragraphe c), le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant par écrit le responsable des relations de travail dans les vingt-et-un (21) jours de l'expiration du délai de quatorze (14) jours prévu au sous-paragraphe c).

e) Un grief est soumis à un arbitre unique désigné par entente entre les parties ou, à défaut d'entente, désigné suivant les dispositions de la Loi

sur les Relations de Travail de la province de l'Ontario, ou du Code du travail du Québec, selon le cas. La demande de désignation d'un arbitre doit être faite par écrit dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe d).

f) Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier.

g) Les délais prévus au présent paragraphe sont de rigueur ; ils peuvent être extensionnés par entente écrite entre les parties.

h) Si un grief concerne des employés de plusieurs départements ou le Syndicat, ce dernier peut déposer le grief directement au responsable des relations de travail qui doit lui répondre dans les quatorze (14) jours suivants.

i) En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut référer un grief au comité conjoint pour fins de discussion.

j) Une erreur ou vice de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.

23.03 Une sentence arbitrale lie les parties et elle est exécutoire dans les quinze (15) jours du moment où les parties en ont pris connaissance.

23.04 L'arbitre a le pouvoir de convoquer les parties et de décider des griefs qui lui sont soumis selon les termes de la convention. Il ne peut pas modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire ni l'amender.

Dans le cas d'un arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, l'arbitre peut :

1. réintégrer l'employé,

2. réduire la mesure disciplinaire,

3. maintenir ou annuler la mesure disciplinaire,

4. le cas échéant, ordonner la compensation à l'employé des avantages qu'il a perdus suivant les termes de la convention.

23.05 Les mots "mesures disciplinaires" comprennent, sans s'y restreindre, la réprimande, une suspension ou un congédiement. Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en informe l'employé par écrit, avec copie au Syndicat en indiquant les motifs.

23.06 Sauf dans les cas d'actes de nature criminelle, la décision de l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire à un employé n'est pas

mise à exécution jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale ait été rendue pourvu que l'employé formule un grief suivant la procédure et dans les délais prévus au présent article.

23.07 Dans la fixation des dates d'arbitrage, le grief relatif à des congédiements a préséance sur les autres griefs.

23.08 Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque neuf (9) mois se sont écoulés sans qu'il y ait eu un manquement similaire.

23.09 Lorsqu'un employé est convoqué par l'Employeur pour une mesure disciplinaire, ce dernier doit également convoquer un officier du Syndicat.

23.10 Toute entente entre les parties relative au règlement d'un grief doit être constatée par un écrit signé par les parties.

23.11 Les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

23.12 Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires ou réprimandables, l'Employeur s'engage à établir le bien-fondé de ces mesures.

ARTICLE 24 GÉNÉRALITÉS

24.01 L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour maintenir les lieux propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés et des équipements bien adaptés. Les employés de leur côté doivent apporter toute leur coopération afin de maintenir ledit lieu, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent en parfait état d'ordre et de propreté.

24.02 L'Employeur fournit le matériel et l'équipement utilisés pour le travail de bureau. En aucun cas, les employés ne peuvent se servir de ces outils pour des fins personnelles.

24.03 Les dépenses encourues par tout employé dans l'exercice de ses fonctions et approuvées par le chef de département sont remboursées dès que le compte est soumis.

24.04 Advenant que, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'Employeur, il soit forcé de suspendre l'une ou l'autre de ses activités, l'Employeur s'engage à payer le plein salaire aux employés concernés durant les 24 premières heures suivant l'événement responsable de cette suspension d'activités. L'employé peut alors bénéficier, à sa demande, des congés de vacances, TSA ou congés mobiles auxquels il a droit et l'Employeur continue à payer les primes d'assurance-maladie qui deviennent dues dans les trente (30) jours qui suivent.

24.05 Un employé peut, sur rendez-vous, consulter son dossier officiel au service du personnel.

24.06 Les représentants des deux parties peuvent se rencontrer pour discuter de tout sujet non prévu à la convention.

24.07 a) Afin de permettre à tous les employés de se familiariser avec leurs engagements et leurs droits vis-à-vis de l'Employeur, ce dernier s'engage à leur remettre dans un délai raisonnable après sa signature, une copie de la convention et 50 copies supplémentaires au Syndicat. Dans le cas d'une convention de deux (2) ans ou plus, l'Employeur imprime la convention en format de poche.

b) De plus, l'Employeur s'engage lors de l'embauche de nouveaux employés à remettre à chacun d'eux une copie de la convention existante et à présenter le ou la nouvelle employé(e) à son représentant syndical.

c) Au cours des trois premiers jours de travail d'un nouvel employé, après entente avec le chef de service, un officier du Syndicat a le droit de rencontrer ce nouvel employé pendant une demi (½) heure, à un moment convenu avec le chef de service, afin de lui fournir les informations syndicales qu'il juge pertinentes.

24.08 Les parties reconnaissent que les employés devraient être abonnés au journal LeDroit. L'Employeur accorde un rabais de 0.75 cents par semaine sur le prix régulier de l'abonnement.

24.09 L'Employeur convient de mettre à la disposition des employés un téléphone dans la salle à manger réservée aux employés qui pourra être utilisé durant le lunch et la pause santé seulement. Aucun appel interurbain ne sera permis.

24.10 Les parties conviennent que la salle à manger des employés est réservée de façon prioritaire à ceux qui prennent leur repas.

24.11 a) Non-discrimination

Aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par l'Employeur, ses représentants, le Syndicat ou les employés à l'égard d'un employé en raison de sa race, de son origine ethnique, sa nationalité, ses opinions politiques, ses croyances religieuses ou de l'absence de telles croyances, de son sexe, sa langue, son orientation sexuelle, son statut matrimonial et/ou familial ou par suite de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou les lois.

b) Harcèlement sexuel

1. L'Employeur et le Syndicat considèrent le harcèlement sexuel comme une forme d'intimidation inacceptable.

2. Les parties conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement sexuel porté à leur connaissance.

3. Un employé victime de harcèlement sexuel ne doit pas faire l'objet de représailles lorsqu'il porte une plainte suivant des dispositions législatives applicables ni faire l'objet d'une enquête sur sa vie personnelle.

4. L'Employeur prend les mesures appropriées à l'égard d'un harceleur, qu'il s'agisse d'un représentant de l'Employeur ou d'un employé.

5. Le harcèlement sexuel est tout comportement à connotation sexuelle occasionnel ou répété à l'égard d'une personne et contre le gré de celle-ci et qui perdure après que la victime ait demandé au harceleur de cesser sa conduite.

c) Harcèlement psychologique

1. Harcèlement psychologique signifie : une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui portent atteinte à la dignité ; à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci.

2. L'Employeur et le Syndicat considèrent le harcèlement psychologique comme une forme de discrimination inacceptable.

3. Les parties conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement psychologique porté à leur connaissance.

4. L'Employeur prend les mesures appropriées à l'égard d'un harceleur, qu'il s'agisse d'un représentant de l'Employeur ou d'un employé.

Aux fins d'application de la présente convention collective, les textes de loi sur les normes du travail du Québec sur le harcèlement psychologique s'appliqueront pour tous les employés couverts par les unités d'accréditation des bureaux.

24.12 Les parties conviennent que les bureaux et les classeurs des employés sont des lieux privés ; cependant, l'Employeur se réserve le droit d'avoir accès au bureau et classeur de l'employé, et ce uniquement à des fins professionnelles.

24.13 L'Employeur convient de transmettre au Syndicat copie de toutes directives et notes de service relatives à l'application de la convention collective qu'il transmet lui-même à l'intention des employés.

24.14 a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement professionnel, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis par l'Employeur selon les besoins.

b) Notamment, l'Employeur déclare qu'il coopéra avec le service de la Main-d'œuvre du Canada et le ministère du Travail du Québec dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.

c) S'il y a lieu de faire un choix parmi les employés pour participer aux programmes de perfectionnement susdits, ce choix doit être fait conjointement sans favoritisme ni discrimination, en tenant compte des besoins de l'Employeur et de la priorité et pourvu que les employés aient les qualifications et les aptitudes requises.

d) L'Employeur rembourse à tout employé régulier, qui en formule la demande, les frais d'inscription et de scolarité et cent pour-cent (100 %) des manuels relatifs aux cours, de tout cours approuvé au préalable par l'Employeur, et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, le tout à condition d'avoir assisté au cours et d'avoir réussi les examens.

e) Si un employé est requis de suivre un cours par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents sont complètement payés par l'Employeur sur présentation des justificatifs. Si les cours ont lieu pendant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.

Toutefois, si les cours ont lieu à l'extérieur des heures de travail, le tout est sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur et l'employé.

ARTICLE 25 SÉCURITÉ ET SANTÉ

25.01 En cas d'appels à la bombe, l'Employeur avise immédiatement le Syndicat et la Sûreté municipale et les employés quittent l'édifice si telles sont les directives données par la Sûreté municipale, sans perte de salaire pour la durée de l'incident, sous réserve des dispositions de la clause 24.04.

25.02 a) Une fois par période de deux ans, l'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais d'un examen de la vue pratiqué par un ophtalmologiste ou par un optométriste selon le protocole prescrit par l'Employeur pour un employé requis de travailler régulièrement avec un ordinateur.

Pour des motifs médicaux, et sur recommandation d'un ophtalmologiste, un employé peut bénéficier de l'alinéa qui précède chaque année.

Cet examen a lieu à l'extérieur des heures de travail.

b) L'employé qui utilise de façon continue dans son travail un casque d'écoute a droit, sur demande, à un examen des oreilles tous les ans. Cet examen se situe en dehors des heures de travail.

25.03 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, l'Employeur formera un comité de sécurité conforme aux dispositions applicables de la loi.

Ce comité sera formé d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Au besoin, un (1) représentant extérieur du Syndicat peut participer aux réunions.

Une copie du procès-verbal de chaque réunion est transmise à chaque membre.

25.04 L'Employeur respecte tous les décrets, lois, règlements, ordonnances officiellement mis en vigueur par les gouvernements. L'Employeur prend toutes les dispositions nécessaires pour assurer normalement la sécurité, la santé, l'hygiène et le bien-être de ses employés.

25.05 L'Employeur tient à la disposition des employés des pharmacies d'urgence contenant le nécessaire pour les premiers soins. De plus, l'Employeur voit à ce qu'il y ait des personnes compétentes à procurer les premiers soins pendant les heures de travail.

25.06 Lorsque survient un accident de travail, l'Employeur pourvoit au transport de l'employé à l'hôpital.

25.07 L'Employé, qui subit un accident de travail et dont la condition l'empêche de terminer sa période de travail ou de revenir après avoir reçu les soins nécessaires, reçoit son plein salaire pour le reste de la période de travail.

25.08 Sur demande, le comité conjoint étudie les possibilités de réaffectation d'un employé qui suite à une maladie ou un accident est incapable de remplir ses fonctions.

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La convention est en vigueur à compter du 1er janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2020.

26.02 À son expiration, la convention demeure en vigueur pendant que les parties discutent de son renouvellement jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

26.03 Il n'y aura ni grève ni lock-out tant que la présente convention demeure en vigueur.

26.04 Si une clause ou une partie de clause de la présente convention est ou devient en contradiction avec une loi provinciale ou fédérale, ladite partie de telle clause en contradiction avec telle loi sera annulée sans affecter les autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 27 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

27.01 Seules les annexes et les lettres d'entente attachées à la convention et celles signées par la suite sont reconnues valides par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ottawa, ce 19 octobre 2020.

LeDROIT, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC., FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

LISTE DES ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Annexe "A"	**Échelles de salaires - taux horaires**
Annexe "B"	**Assurance collective**
Annexe "C"	**Régime d'assurance collective – Aide-mémoire**
Lettre d'entente # 1	**Application de l'article 8.04 a) de la convention collective**
Lettre d'entente # 2	**Banques maladies excédentaires**
Lettre d'entente # 3	**Rappel d'un employé en vacances**
Lettre d'entente # 4	**Prime de conception graphique**
Lettre d'entente # 5	**Mme Stéphanie Hahn**
Lettre d'entente # 6	**Formation**
Lettre d'entente # 7	**Réorganisation de la production préimpression (PPI) entre les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est***
Lettre d'entente # 8	**Réorganisation des services à la clientèle entre les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est***
Lettre d'entente # 9	**Comité d'innovations et de changements**
Lettre d'entente # 10	**Gel des salaires et des primes pour l'année 2021**
Lettre d'entente # 11	**Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)**
Lettre d'entente # 12	**Assurance collective et régimes de retraite**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ottawa, ce 19 octobre 2020.

LeDROIT, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC., FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

ANNEXE "A"

ÉCHELLES DE SALAIRES
TAUX HORAIRES

Pendant la durée de la convention collective en vigueur, les salaires horaires des employés de l'unité sont comme suit :

Échelles des taux horaires des employés de bureau

	2020
Commis senior	
Entrée	16,78 $
Après 1 an	17,67 $
Après 2 ans	18,85 $
Après 3 ans	20,39 $
Après 4 ans	22,12 $
Infographiste	
Entrée	22,97 $
Après 1 an	24,01 $
Après 2 ans	25,13 $
Après 3 ans	26,35 $
Après 4 ans	27,67 $
* Patrick Dignard	31,49 $

Concepteur graphique	**2020**
Entrée	25,93 $
Après 1 an	27,16 $
Après 2 ans	28,84 $
Après 3 ans	30,54 $
Après 4 ans	32,32 $

ANNEXE "B"

Assurance collective

Le plan d'assurance collective prévoit :

Assurance invalidité :

La prime est payée à 100 % par l'employé et l'Employeur compense en salaire tout montant dépassant 50 % de la prime totale de l'assurance.

ANNEXE "C"

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE – AIDE MÉMOIRE

Employés syndiqués de Le Droit

Les modifications suivantes ont été apportées au Régime d'assurance collective lors du renouvellement de la convention collective pour les années 2006 - 2009 :

Assurance vie

Le montant d'assurance vie de base est égal à une fois le salaire de base, sujet à une limite de 150 000 $. Le montant d'assurance est réduit de 50 % à la date du 65e anniversaire de naissance de l'assuré.

Les montants d'assurance vie des personnes à charge sont les suivants :
Conjoint : 5 000 $
Enfants : 2 500 $

Assurance décès et mutilation par accident

Le montant d'assurance décès et mutilation par accident est égal à une fois le salaire de base, sujet à une limite de 150 000 $. Le montant d'assurance est réduit de 50 % à la date du 65e anniversaire de naissance de l'assuré.

Assurance invalidité de courte durée

La prestation d'assurance invalidité de courte durée est de 70 % du salaire hebdomadaire, sujet à une prestation maximale de 808 $ par semaine.

La durée maximale des prestations est de 15 semaines.

Assurance invalidité de longue durée

La prestation d'assurance invalidité de longue durée est de 66 2/3 % du salaire mensuel, sujet à une prestation maximale de 3 333 $ par mois. La prestation débute après 15 semaines d'invalidité.

À compter du 1er janvier suivant le 49e mois d'invalidité de longue durée et à chaque 1er janvier par la suite, la prestation d'invalidité de longue durée est ajustée selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période de 12 mois se terminant le 31 octobre précédent, jusqu'à concurrence de 3 % par année.

Assurance maladie

Les modifications suivantes sont applicables à tous les assurés actifs et retraités en date d'entrée en vigueur des modifications :

Une franchise de 25 $ par année par famille est applicable aux soins médicaux et paramédicaux.
La limite de remboursement pour les appareils auditifs est de 250 $ par période de 24 mois.
Les limites de remboursement pour les soins paramédicaux sont modifiées comme suit :
Acupuncteur, naturopathe, ostéopathe, kinésithérapeute, orthothérapeute, massothérapeute, ergothérapeute, podiatre et diététicienne : 600 $ par année pour l'ensemble de ces spécialistes
Physiothérapeute : 600 $ par année
Psychologue : 600 $ par année
Chiropraticien : 600 $ par année
Audiologiste et orthophoniste : 600 $ par année pour l'ensemble de ces spécialistes
Les frais pour faire compléter des certificats médicaux requis par l'assureur et/ou l'employeur pour un employé assuré sont remboursables sur présentation de pièces justificatives. Les frais admissibles sont limités aux frais raisonnables normalement payés dans la région où les services sont rendus.

Taux

Suite à l'entrée en vigueur de ces modifications, les taux applicables seront identiques pour l'ensemble des employés syndiqués de Le Droit.

LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Application de l'article 8.04 a) de la convention collective

Sans égard à toute disposition contraire prévue à la convention collective, les employés suivants, advenant une mise à pied définitive en application de l'article 8, auront droit à une paie de séparation équivalente au nombre de semaines de salaire ci-après prévu.

NOM	PRÉNOM	SEMAINES
DESJARDINS	JOANNE	38
GAREAU	RENEE	40

LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Banques maladies excédentaires

L'employé qui, en date de la signature de la présente, avait à son crédit une banque de congés maladie supérieure au maximum prévu à l'article 19.01 conserve le solde à cette même date.

Toutefois, il cesse de cumuler des jours de congés maladie dans sa banque, et ce, tant et aussi longtemps que son solde est supérieur au maximum prévu à l'article 19.01.

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Rappel d'un employé en vacances

Si une urgence survient nécessitant le rappel d'un employé en vacances, ce dernier recevra une compensation égale à cinquante pour cent (50 %) de son salaire pour le temps ainsi passé au travail pendant ses vacances.

LETTRE D'ENTENTE # 4

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Prime de conception graphique

Sans égard à toute disposition contraire prévue à la convention collective, un infographiste peut être appelé en tout temps à effectuer du travail relevant de la conception graphique. Il reçoit une prime d'un dollar (1 $) de l'heure. Cette prime s'applique sur une base quotidienne.

La présente ne s'applique pas à M. Patrick Dignard.

LETTRE D'ENTENTE # 5

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Mme Stéphanie Hahn

Tant que l'Employeur confie à Madame Stéphanie Hahn des responsabilités de coordination, celle-ci reçoit la prime prévue à l'article 15.07 d). Cette prime ne peut être cumulée à toute autre prime.

LETTRE D'ENTENTE # 6

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Formation

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur convient d'élaborer et de diffuser aux employés concernés une formation sur les outils de création publicitaire utilisés sur le web, en fonction de ses besoins en matière de publicité. Les parties devront s'entendre sur le contenu d'une telle formation.

LETTRE D'ENTENTE # 7

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Réorganisation de la production préimpression (PPI) entre les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*

ATTENDU le projet « Gesca 2010 », par lequel les outils technologiques développés et implantés ont permis la mise en commun du travail de création publicitaire à travers les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés : les quotidiens.

ATTENDU l'intention de l'Employeur d'étendre ce modèle à toutes les tâches et activités de production préimpression, permettant ainsi la mise en commun, la spécialisation et le partage des ressources entre les différents services de production et composition des quotidiens, le tout ci-après désigné « projet PPI » ;

ATTENDU QUE le déploiement du projet PPI permet le maintien d'infographie créative dans chacun des quotidiens ;

ATTENDU QU' il y a lieu de convenir des modalités permettant la mise en œuvre du projet PPI et l'harmonisation de certaines conditions de travail contenues aux conventions collectives des syndicats concernés par la présente lettre d'entente des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés les « Syndicats » ;

ATTENDU QUE la présente s'applique sans égard à toute disposition contraire ou incompatible contenue à la présente convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches couvertes par les juridictions des Syndicats par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci, et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens ou pour l'ensemble de ceux-ci.

3. Sous réserve des autres dispositions des conventions collectives des Syndicats, la juridiction des Syndicats s'étend à tous les travaux présentement réalisés dans les différents services de production préimpression visés à la présente et ce, y incluant tout travail et/ou procédé qui en serait l'évolution ou la substitution, sous quelque forme que ce soit, notamment sous la forme de papier traditionnel ainsi que toute nouvelle plateforme numérique qui est éditée et distribuée par l'Employeur.

4. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujetti à la convention collective de l'un ou l'autre des Syndicats, sans égard à son statut d'emploi, pour qui cette tâche s'effectue à taux simple.

5. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus aux conventions collectives des Syndicats, ne peuvent être opposés aux échanges de tâches autorisés par la présente.

6. Advenant l'introduction d'un nouveau logiciel, l'Employeur s'engage à fournir la formation nécessaire aux salariés visés par la convention collective.

7. Les parties s'engagent à collaborer localement afin d'assurer la couverture des besoins de l'entreprise pendant les périodes de vacances.

8. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.

9. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).

10. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.

LETTRE D'ENTENTE # 8

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Réorganisation des services à la clientèle entre les quotidiens Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est

ATTENDU l'intention de l'Employeur de regrouper, au terme du processus de transformation, dans deux (2) centres d'appels réseaux, les activités de vente et service à la clientèle pour les secteurs a) des Annonces classées et b) des Abonnements (Tirage) et ce, pour le compte de l'ensemble des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés : les quotidiens ;

ATTENDU l'intention de l'Employeur de permettre le transfert de toutes les tâches et activités administratives des secteurs Annonces classées et Abonnements (Tirage), permettant ainsi la mise en commun, la spécialisation et le partage des ressources entre les différents services à la clientèle des quotidiens ;

ATTENDU QUE cette transformation peut impliquer le reclassement, le recyclage, le déplacement, la réaffectation ou l'abolition du poste et la mise à pied d'un employé assujetti à la convention collective au plus tard le 31 décembre 2016 ;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités permettant l'harmonisation de certaines conditions de travail contenues aux conventions collectives des syndicats concernés par la présente lettre d'entente des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés : les Syndicats ;

ATTENDU QUE la présente s'applique sans égard à toute disposition contraire ou incompatible contenue aux conventions collectives des Syndicats ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches relatives aux annonces classées et au tirage, couvertes par les juridictions des Syndicats, par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci, et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens ou pour l'ensemble de ceux-ci.

3. Les tâches liées au tirage (y incluant les tâches d'accueil et d'encaissement du Nouvelliste) couvertes par les accréditations des Syndicats peuvent être accomplies par les salariées non syndiquées au service du tirage du Nouvelliste à la date de la signature de la présente.

4. Abrogée.

5. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujetti à la convention collective de l'un ou l'autre des Syndicats, sans égard à son statut d'emploi, pour qui cette tâche s'effectue à taux simple.

6. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus aux conventions collectives des Syndicats, ne peuvent être opposés aux échanges de tâches autorisés par la présente.

7. Les parties s'engagent à collaborer localement afin d'assurer la couverture des besoins de l'entreprise pendant les périodes de vacances.

8. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.

9. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).

10. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.

LETTRE D'ENTENTE # 9

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

Sujet : Comité d'innovations et de changements

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat partagent la volonté d'établir un nouveau type de relations de travail, de partage d'information et de communication au sein de l'entreprise ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une réorganisation du travail impliquant des ententes sur le partage des juridictions des Syndicats ;

ATTENDU QUE l'apport des deux (2) parties à la négociation a permis de développer une approche novatrice basée sur le dialogue et en positionnant le syndicat comme un partenaire privilégié afin d'accompagner l'entreprise dans sa transformation ;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat souhaitent maintenir des canaux de communication constructifs et positifs concernant la transition dans l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Le préambule fait partie intégrante des présentes.

1. Un comité d'innovations et de changements est formé. Il s'agit d'un comité paritaire patronal-syndical. Il est composé d'un (1) membre nommé par chacun des syndicats représentés au Droit, pour un total minimal de trois (3) membres syndicaux ainsi que d'un maximum du même nombre de représentants patronaux.

2. Ce comité se rencontre une fois tous les trois (3) mois ou sur demande de l'une ou l'autre des parties.

3. Le comité d'innovations et de changements reçoit les informations suivantes concernant Le Droit :

- L'état des ventes, du tirage et tout autre sujet d'intérêt pour l'une ou l'autre des parties.

4. Le comité discute ouvertement des affaires passées, en cours et à venir de l'entreprise.

5. Le comité fait le suivi sur les impacts induits par les réorganisations du travail convenues dans les lettres d'entente suivantes :

- *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
- *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉIMPRESSION (PPI) ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
- *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST ;*

6. Le comité collabore aux projets d'innovation et de développement.

7. Les parties reconnaissent que le comité d'innovations et de changements est un espace de discussion ouvert, permettant l'émergence de solutions et de propositions créatives dans tous les départements et dans toutes les fonctions. Les échanges doivent autant que possible s'y dérouler dans un climat de collégialité.

8. Afin de répondre à des besoins ponctuels, le comité peut s'adjoindre d'autres salariés.

9. L'employeur s'engage à communiquer au comité tout projet de développement et/ou de réorganisation qui pourrait avoir un impact sur les membres des syndicats, et ce, dans les meilleurs délais.

10. Pour l'ensemble des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est* (ci-après « les quotidiens »), un comité central est également formé, lequel se rencontre une (1) fois l'an. Il compte un membre de chacun des syndicats représentés. Il a la même mission que les comités locaux en y

faisant les adaptations nécessaires. Il vise également le partage d'informations entre la haute direction et les différents comités locaux.

11. Dans le cadre des travaux du comité central, l'Employeur s'engage à :

- Présenter les résultats financiers incluant les états financiers vérifiés, ou mission d'examen selon le cas, de l'année précédente ;
- Déposer la lettre de la firme comptable externe chargée de la vérification qui confirme que les résultats présentés sont vérifiés et correspondent à la réalité ;
- Présenter l'évolution des revenus, des dépenses, des difficultés rencontrées et des succès obtenus ;
- Présenter les prévisions budgétaires, les enjeux et les défis pour l'année en cours.

En contrepartie, le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la procédure de grief prévue à la convention collective à l'égard de l'application du présent article.

12. Le Syndicat peut avoir recours à une firme-conseil externe dans l'un ou l'autre des deux (2) cas suivants :

- Mise à pied de dix (10) employés réguliers ou plus dans l'ensemble des quotidiens sur une période de deux (2) mois ;
- Lors des négociations collectives visant le renouvellement de la convention collective.

L'article 18 de la présente lettre d'entente s'applique à la firme-conseil visée à la présente disposition.

13. Afin d'améliorer et de maintenir un lien de communication entre la haute direction et le comité d'innovations et de changements ainsi que le comité central, les parties constituent un comité consultatif. Le mandat du comité consultatif est de favoriser les échanges entourant la transparence opérationnelle, notamment les opérations courantes, les projets réalisés, en cours et à venir, la transition dans l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

14. Le comité consultatif est formé de sept (7) représentants des syndicats issus des quotidiens, soit un par quotidien à l'exception du Soleil qui en comptera deux. L'Employeur détermine le nombre de ses représentants en fonction des sujets abordés.

15. Le comité consultatif se réunit deux fois par année ou dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une des parties.

16. La participation aux rencontres des comités mentionnés à cette lettre se fait sans perte de salaire régulier pour chacun des participants.

17. Ces différents forums sont des structures visant à stimuler la consultation à travers l'ensemble des quotidiens et n'ont pas de caractère décisionnel.

18. Considérant la nature sensible et confidentielle de l'information communiquée lors des rencontres des différents comités prévus à la présente, les participants s'engagent à maintenir la confidentialité de ces informations, et à ne pas en divulguer le contenu à quiconque, à moins que l'Employeur n'y consente expressément.

LETTRE D'ENTENTE # 10

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

OBJET : Gel des salaires et des primes pour l'année 2021

Les parties prennent l'engagement formel et irrévocable à l'effet de convenir d'un gel des salaires et des primes pour l'année 2021 (1er janvier 2021 au 31 décembre 2021) lors du prochain renouvellement de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 11

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

Sujet : Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)

CONSIDÉRANT la *Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnies* (LACC) sous laquelle l'Employeur s'est placé ;

CONSIDÉRANT l'*Ordonnance de transition* émise le 21 novembre 2019 par le juge Daniel Dumais de la Cour supérieure du Québec ;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont dû renouveler la convention collective dans un très court échéancier ;

CONSIDÉRANT QUE des changements importants sont à prévoir au sein de l'organisation, notamment en raison de la transition numérique ;

CONSIDÉRANT QU'À ce moment-ci, il est difficile pour les parties de prévoir tous les impacts que ces changements auront sur la structure organisationnelle de l'employeur ou encore les conditions de travail des salariés ;

CONSIDÉRANT QUE les articles 13, 14 et 15 de la lettre d'entente intitulée Comité d'innovations et de changements signée le 26 septembre 2017, permettent de tenir des discussions communes sur des sujets qui touchent l'ensemble des entités ;

POUR CES RAISONS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente ;

2. Un comité permanent de négociation (CPN) est mis en place dans chacun des journaux. Il vise à traiter des enjeux locaux propres à chaque journal et ne se substitue pas à aucun comité déjà prévu dans la convention collective ;

3. À l'égard des fonctions assujetties à la présente convention collective, ou visées par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation, le CPN aura pour mandat de traiter notamment des sujets suivants :

3.1.1. l'organisation du travail face aux nouvelles réalités de l'industrie et du virage numérique à venir ;

3.1.2. le recrutement et la rétention de personnel ;

3.1.3. nouveaux titres d'emplois ;

3.1.4. salaires et conditions monétaires des nouveaux titres d'emplois ;

3.1.5. conditions de travail non prévues à la convention collective.

4. Modifications de la convention collective :

4.1. Le CPN peut revoir les dispositions de la convention collective lorsque nécessaire ;

5. Composition et fonctionnement de chaque comité permanent de négociation (CPN) :

5.1. Les représentants des parties peuvent varier en fonction des dispositions à négocier ;

5.2. Le CPN est composé d'un représentant syndical pour chaque département concerné par le sujet discuté, sous réserve d'un maximum de trois représentants syndicaux ; et d'un nombre équivalent de représentants de l'employeur.

Par ailleurs, si l'entité ne compte qu'une seule accréditation syndicale, la composition du comité de relations de travail prévu à la convention collective s'applique.

5.3. Les parties déterminent les sujets pour fin de discussions et de négociations ;

5.4. Les parties déterminent le calendrier des rencontres, et prévoient au minimum une (1) rencontre par mois ou en fonction des besoins ;

5.5. Les parties tiennent un procès-verbal de leurs discussions, engagements et ententes ;

5.6. Une entente intervenue en vertu de la présente, visant un amendement à la convention collective, ne prend effet que lorsque les parties en conviennent par lettre d'entente ;

6. Libérations syndicales pour les travaux du CPN :

6.1. Les représentants du CPN sont libérés avec traitement lors de chacune des rencontres du CPN selon les mêmes modalités que les Comités de relations de travail ;

6.2. Les représentants du syndicat au CPN disposent, si nécessaire, du temps rémunéré préalable à la rencontre pour la préparation et peuvent utiliser les installations et les équipements de l'employeur afin de faciliter leurs travaux. À la demande du syndicat, plus de temps de libération à leurs représentants peut être accordé par l'employeur si le dossier en cours de discussion ou de négociation l'impose ;

Lorsqu'un membre du CPN occupe la fonction de représentant publicitaire, il reçoit ses commissions sur les ventes effectuées par ses collègues aux clients de sa liste.

7. **Désaccord :**

7.1. Dans l'éventualité où le CPN ne peut obtenir une entente sur un sujet, les parties font appel à un médiateur du ministère du Travail afin de les aider dans la recherche d'une entente ;

7.2. Le médiateur peut soumettre des recommandations ;

7.3. Dans l'éventualité où à la suite de l'intervention d'un médiateur, les parties ne peuvent convenir d'une entente, le sujet est laissé sur table et référé au processus traditionnel de renouvellement de la prochaine convention collective.

8. Les parties conviennent que la présente entente s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

LETTRE D'ENTENTE # 12

ENTRE

LeDroit
Une division de 3834310 CANADA INC.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU LEDROIT - CSN

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

Sujet : Assurance collective et régimes de retraite

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE l'Employeur est insolvable et, le 19 août 2019, il a déposé un avis d'intention de faire une proposition à ses créanciers en application de la *Loi sur la faillite de l'insolvabilité* (la « LFI ») et que PricewaterhouseCoopers inc. (« PWC ») a été nommée syndic à l'avis d'intention ;

ATTENDU QUE PWC a également été nommée séquestre intérimaire aux biens de l'Employeur avec pouvoirs d'initier et de superviser un processus de sollicitation, d'investissement et de vente ci-après : le « PSIV » des biens de l'Employeur dans le cadre d'une ordonnance rendue le 22 août 2019 par le tribunal à la demande de son créancier garanti Investissement Québec dans le dossier de cour portant le numéro 200-11-026062-194 ;

ATTENDU QUE des rencontres ont eu lieu entre Retraite Québec, l'Employeur, l'actuaire des régimes de retraite, la CSN et Unifor et la section locale 145 pour explorer différentes pistes permettant de maintenir les régimes de retraite en place et aucune solution viable et réaliste n'a été trouvée ;

ATTENDU QUE lors de l'audience du 20 novembre 2019 devant le juge Dumais de la Cour supérieure, PwC, en sa qualité de séquestre intérimaire, a fait des représentations à l'effet que les deux offres considérées au terme du PSIV étaient toutes deux conditionnelles à la terminaison des régimes complémentaires de retraite, du régime de retraite d'appoint et des assurances collectives en faveur des anciens remployés, et qu'il n'y a aucune offre qui permet le maintien des régimes dans les circonstances ;

ATTENDU QUE le tribunal, aux termes d'une *Ordonnance de transition* rendue le 21 novembre 2019 dans le dossier de cour ci-devant mentionné, d'une part, a déclaré que le dossier initié par l'Employeur sous le régime de la LFI doit dorénavant être traité et continué sous le régime de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la « LACC ») et, d'autre part, a retenu une offre déposée par la personne morale « Le Collectif des employés de GCM » pour une coopérative à être formée devant mener à l'acquisition de l'entreprise exploitée par l'Employeur (ci-après l'« Offre de la Coopérative ») ;

ATTENDU QUE l'Offre de la Coopérative est assujettie à certaines conditions dont le tribunal a pris acte au paragraphe 22 de l'*Ordonnance de transition,* le tout à l'entière satisfaction des prêteurs potentiels de l'offrant qui imposent ces conditions et modifications à leurs conditions de financement, lesquels financements sont essentiels pour permettre la mise en place de la transaction envisagée par l'offrant ;

ATTENDU QUE le tribunal, aux termes d'une autre ordonnance intitulée *Ordonnance relative au traitement des réclamations, au dépôt d'un Plan d'arrangement et à la convocation et la tenue d'une assemblée des* créanciers, également rendue le 21 novembre 2019 (ci-après l'« Ordonnance relative au Plan »), autorise le dépôt du Plan et ordonne notamment à PWC, en sa qualité de Contrôleur au sens de la LACC, l'envoi, au plus tard le 25 novembre 2019, d'un avis annonçant la terminaison et la liquidation des Régimes de retraite, du Régime d'appoint et des programmes d'assurance collective en faveur des anciens employés, telles que ces expressions sont définies dans ladite ordonnance, à tous les participants et bénéficiaires ;

ATTENDU QU'aux termes de l'Ordonnance relative au Plan, le tribunal prend acte et autorise que les conditions de la mise en œuvre du Plan incluent :

i. La terminaison et l'initialisation de la liquidation des régimes de retraite ;
ii. La terminaison du régime d'appoint ;
iii. La terminaison des programmes d'assurances collectives en faveur des anciens employés ;
iv. La modification des conventions collectives afin, notamment, d'y retirer toute disposition prévoyant une contribution de l'employeur à tout régime de retraite et d'assurance collective en faveur des anciens employés ;
v. La quittance de toutes les réclamations relatives aux régimes de retraite ;

ATTENDU QUE la terminaison et la liquidation des Polices d'assurance collective en faveur des anciens employés actuellement en vigueur et des Régimes de retraite actuellement en vigueur sont une condition essentielle à la mise en place du Plan et à la matérialisation de l'Offre de la Coopérative, suivant les conditions imposées par ses prêteurs, tel que ces termes et expressions sont ci-après définis ;

ATTENDU QUE si aucune transaction n'est conclue avec un repreneur et qu'il y a par la suite faillite de l'entreprise, les régimes de retraite et les assurances collectives seront terminés ;

ATTENDU QU'une assemblée des créanciers dans le but de voter sur le Plan d'arrangement aura lieu le 16 décembre 2019 ;

ATTENDU QU'à cet effet les Parties conviennent de modifier les conventions collectives actuellement en vigueur avec l'Employeur conformément aux termes, conditions et modalités énoncés dans la présente lettre d'entente ;

ATTENDU QUE l'employeur s'engage à harmoniser à coût nul et de manière globale, les couvertures des Comptes et catégories de la Police d'assurance collective actuellement en vigueur couvrant l'ensemble des employés non syndiqués et cadres des 7 Coopératives ;

POUR CES RAISONS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Interprétation

1. Les Parties conviennent des dispositions d'interprétation suivantes :

1.1 Le préambule fait partie intégrante des présentes et préside son interprétation.

1.2 Dans la présente lettre d'entente, les termes et expressions qui suivent ont le sens qui leur est attribué ci-après :

a) « Coopératives » : désignent les coopératives à être constituées dans le cadre de la mise en place du Plan ;

b) « Comptes et catégories » : constituent les sous-divisions applicables aux groupes distincts d'employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur, tels que prévus à la Police d'assurance collective actuellement en vigueur ;

c) « Offre de la Coopérative » : a le sens et la signification indiqués au préambule des présentes ;

d) « Ordonnance relative au Plan » : a le sens et la signification indiqués au préambule des présentes ;

e) « Plan » : désigne le Plan conjoint de transaction et d'arrangement dont le dépôt a été autorisé par le tribunal aux termes de l'Ordonnance relative au Plan, lequel doit être approuvé par les créanciers de l'Employeur et, le cas échéant, homologué par le tribunal et dont les Parties déclarent avoir pris connaissance du projet ;

f) « Polices d'assurance collective actuellement en vigueur » : désigne collectivement toutes les polices d'assurance collective actuellement en place, en date des présentes, pour le bénéfice des employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur ;

g) « Police d'assurance collective à être mise en place » : a le sens et la signification indiqués à l'article 3 ci-après ;

h) « Régimes de retraite actuellement en vigueur » : désigne collectivement tous les régimes de retraite actuellement en place (régimes complémentaires de retraite et régime d'appoint), en date des présentes, pour le bénéfice des employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur.

Assurance collective

2. Le 15 décembre 2019, l'employeur procède à la terminaison définitive des protections prévues aux Comptes et catégories de la Police d'assurance collective visant les anciens employés, laquelle terminaison prendra effet le 31 décembre 2019.