

---

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

<b>SECTION I : DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES UNITÉS D'AFFAIRES.....</b>	<b>1</b>
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 PARAGRAPHE ET DES SOUS-PARAGRAPHE.....	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'ANCIENNETE 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'ÉTABLISSEMENT 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. COMPLEMENT 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-VIDEAESTE .....	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 A 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 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2022 .....	58
14.2. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1 <sup>ER</sup> 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
<b>SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHACUNE DES UNITÉS D'AFFAIRES.....</b>		<b>64</b>
	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 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2022 ET 2023 .....	74
	LETTRE D'ENTENTE .....	77
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES .....	80
<b>ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE .....</b>		<b>83</b>

## **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 service de l'information et du service de l'éditorial à l'exclusion du rédacteur en chef et de son assistant-e 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 4.4.2 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 procédera 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 :
    - o 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

- 1<sup>er</sup> 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 événements.

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 outrepassa 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> 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-paragraphe 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 événements 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 doit 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 renouvellements 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 reconnu 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 reconnu 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 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> 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 Dérroulement 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. Mécontentement 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-paragraphes 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 renouvellement 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 renouvellement d'équipements spécialisés (autres que ordinateurs portables), lesquels demeureront la propriété de l'Employeur.

Le budget à cet effet sera établi au 1<sup>er</sup> 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 renouvellement 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 représentant 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 a divergences dans la fixation des objectifs de réalisation**

13.4.1. S'il y a mécontentement 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 le mécontentement 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### **14.2. Majoration des échelles salariales au 1<sup>er</sup> juillet 2023**

Le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 1<sup>er</sup> juillet 2022

(incluant les bénéficiaires marginaux) sera distribué aux salariés ayant été à l'emploi au cours de la période de douze (12) mois comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 1<sup>er</sup> juillet 2022 par le salarié ayant cumulé dix (10) ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 1<sup>er</sup> juillet 2023 par le salarié ayant cumulé dix (10) ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2023 lui sera versé après le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 retraite 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 (1<sup>er</sup>) 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 reconnaisse 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 1<sup>er</sup> juillet 2022 et au 1<sup>er</sup> juillet 2023  
(Paragraphe 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 concurrents.
- 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.
- Entretien 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'affût des offres des concurrents,
- Connaître 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 1<sup>er</sup> juillet 2022 et 2023

	2,5 % + primes intégrées 1 <sup>er</sup> juillet 2022	2,50 % 1 <sup>er</sup> juillet 2023
<b>Journaliste au reportage - jour</b>		
Entrée	25,149 \$	25,778 \$
Après 1 an	28,986 \$	29,710 \$
Après 2 ans	31,416 \$	32,202 \$
Après 3 ans	32,705 \$	33,522 \$
Après 4 ans	34,550 \$	35,414 \$
Après 5 ans	36,278 \$	37,185 \$
Après 6 ans	38,621 \$	39,586 \$
Après 7 ans	40,173 \$	41,177 \$
<b>Journaliste au reportage – soir (35 heures semaine)</b>		
Entrée	27,845 \$	28,541 \$
Après 1 an	31,681 \$	32,473 \$
Après 2 ans	34,112 \$	34,965 \$
Après 3 ans	35,401 \$	36,286 \$
Après 4 ans	37,246 \$	38,177 \$
Après 5 ans	38,973 \$	39,948 \$
Après 6 ans	41,316 \$	42,349 \$
Après 7 ans	42,868 \$	43,940 \$
<b>Photographe – jour</b>		
Entrée	25,149 \$	25,778 \$
Après 1 an	28,986 \$	29,710 \$
Après 2 ans	31,416 \$	32,202 \$
Après 3 ans	32,705 \$	33,522 \$
Après 4 ans	34,550 \$	35,414 \$
Après 5 ans	36,278 \$	37,185 \$
Après 6 ans	38,621 \$	39,586 \$

Après 7 ans	40,173 \$	41,177 \$
<b>Pupitreur</b>		
Entrée	26,855 \$	27,526 \$
Après 1 an	29,227 \$	29,958 \$
Après 2 ans	31,834 \$	32,629 \$
Après 3 ans	33,005 \$	33,830 \$
Après 4 ans	34,469 \$	35,331 \$
Après 5 ans	36,256 \$	37,162 \$
Après 6 ans	38,218 \$	39,173 \$
Après 7 ans	40,736 \$	41,755 \$
Après 9 ans	42,523 \$	43,586 \$
<b>Chef de pupitre</b>		
Entrée	31,010 \$	31,786 \$
Après 1 an	33,382 \$	34,217 \$
Après 2 ans	35,989 \$	36,889 \$
Après 3 ans	37,160 \$	38,089 \$
Après 4 ans	38,625 \$	39,590 \$
Après 5 ans	40,411 \$	41,421 \$
Après 6 ans	42,373 \$	43,433 \$
Après 7 ans	44,892 \$	46,014 \$
Après 9 ans	46,678 \$	47,845 \$
<b>Chef de section arts et chef de section sports</b>		
Entrée	29,304 \$	30,037 \$
Après 1 an	33,141 \$	33,969 \$
Après 2 ans	35,572 \$	36,461 \$
Après 3 ans	36,860 \$	37,782 \$
Après 4 ans	38,705 \$	39,673 \$
Après 5 ans	40,433 \$	41,444 \$
Après 6 ans	42,776 \$	43,845 \$
Après 7 ans	44,328 \$	45,436 \$

<b>Coordonnateur à l'information</b>		
Entrée	31,436 \$	32,222 \$
Après 1 an	36,232 \$	37,138 \$
Après 2 ans	39,270 \$	40,252 \$
Après 3 ans	40,881 \$	41,903 \$
Après 4 ans	43,187 \$	44,267 \$
Après 5 ans	45,347 \$	46,481 \$
Après 6 ans	48,276 \$	49,483 \$
Après 7 ans	50,216 \$	51,471 \$
<b>Graphiste</b>		
Entrée	25,859 \$	26,506 \$
Après 1 an	27,117 \$	27,794 \$
Après 2 ans	28,782 \$	29,501 \$
Après 3 ans	30,515 \$	31,277 \$
Après 4 ans	32,282 \$	33,089 \$
Après 5 ans	32,622 \$	33,438 \$
Après 9 ans	32,995 \$	33,820 \$

---

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 renouvellement 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 et le travail hybride prévues à la convention collective ;

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

### **Gestion participative**

1. L'équipe de gestion de la salle de rédaction est composée des personnes suivantes :
  - a) Rédacteur en chef
  - b) Directeur de l'information
  - c) Coordonnateur à l'information
  - d) Adjoint à la coordination de l'information
  
2. L'affectation d'un cadre à titre de directeur de l'information se veut pour une durée maximale de deux (2) ans à partir de la date de la signature de la convention collective. Il va de soi que, en fonction de l'avancement des travaux prévus à l'annexe A de la convention collective, il peut s'avérer qu'une nouvelle structure soit mise en place plus rapidement. En conséquence, la fonction de directeur de l'information pourrait disparaître avant l'échéance de deux (2) ans précédemment indiquée.

3. Nonobstant la présence d'un directeur de l'information, les rôles et responsabilités dévolues par la convention collective au coordonnateur à l'information demeurent et il est entendu que les deux (2) personnes travaillent en collégialité.
4. Les parties conviennent que les quatre (4) rencontres statutaires de l'équipe de travail de la salle de rédaction (prévues au sous-paragraphe 4.4.4.2 de la convention collective) devront se faire dans un contexte qui permet l'échange et l'engagement collectif. De plus, elles se tiendront stratégiquement à des moments de l'année qui permettront de répondre aux besoins de l'unité d'affaires.
5. Le titulaire du poste de Coordonnateur adjoint recevra le salaire prévu pour le salarié au dernier échelon de la fonction « journaliste au contenu, équipe de jour » majoré de douze pour cent et demi (12,5%) lors de la réalisation de mandant relevant de la coordination. Cette majoration passera à vingt-cinq pourcent (25 %) lorsqu'il sera appelé à remplacer le coordonnateur à l'information.

### **Travail hybride**

6. Les tâches d'accueil de la clientèle et de réception du courrier nécessitent la présence physique des personnes qui s'en acquittent. Les parties s'engagent à collaborer afin de trouver des solutions qui permettront un accès minimal au télétravail pour les personnes effectuant ces tâches.
7. La présence sur les lieux de l'unité d'affaires des membres de l'équipe de gestion devra rapidement être discutée entre les membres de l'équipe afin de conjuguer la nature particulière de leurs tâches et la nécessité de créer une dynamique de gestion cohérente.
8. Lors des rencontres d'accompagnement prévues à la période de probation du nouveau salarié, une exigence de présence physique minimale à l'unité d'affaires sera déterminée selon le niveau d'autonomie du nouveau salarié et son évolution dans l'apprentissage de la fonction.

### **Autres dispositions**

9. Tout salarié occupant un poste de journaliste (à l'exception de ceux affectés au pupitre) ainsi que tout photographe-vidéaste appelé à se déplacer dans le cadre de son travail se verra rembourser de façon minimale une distance de treize (13) kilomètres lors du départ de l'unité d'affaires en conformité des paramètres de remboursement prévus au paragraphe 14.13 de la convention collective.
10. Les dispositions du paragraphe 8.13 c) 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.

11-Les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective pour discuter de la rémunération du salarié affectée à la couverture de Queen's Park en Ontario, considérant les éléments relatifs au coût de la vie dans la région de Toronto.

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 renouvellement 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<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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.*



02-01-2020

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

**leDroit**

Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitaux Médias inc.  
ci-après appelé l'Employeur

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE L'INFORMATION DU DROIT  
ci-après appelé le Syndicat

1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION.....	3
ARTICLE 2 DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	12
ARTICLE 3 RECRUTEMENT DU PERSONNEL.....	13
ARTICLE 4 NOMINATIONS, MUTATIONS, PROMOTIONS.....	16
ARTICLE 5 ANCIENNETÉ .....	19
ARTICLE 6 RÉDUCTION DU PERSONNEL, RAPPELS, DÉPARTSVOLONTAIRES, SANCTIONS CONTRE LES EMPLOYÉS .....	20
ARTICLE 7 CLAUSES PROFESSIONNELLES.....	26
ARTICLE 8 CONGÉS AVEC OU SANS SOLDE .....	35
ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	45
ARTICLE 10 SALAIRES ET PRIMES SPÉCIALES .....	49
ARTICLE 11 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL GRIEFS ET ARBITRAGES.....	54
ARTICLE 12 DURÉE DE LA CONVENTION .....	58
ANNEXE A LISTE DES POSTES ET DE LEURS TITULAIRES DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION .....	61
ANNEXE B LISTE D'ANCIENNETÉ .....	63
ANNEXE C DÉFINITION DES TACHES.....	64
ANNEXE D QUALIFICATIONS REQUISES .....	71
ANNEXE E LISTE D'AGENCES DE PRESSE .....	72
ANNEXE F LISTE DES EMPLOYÉS PROTÉGÉS .....	73
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 .....	76
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 .....	77
LETTRE D'ENTENTE NO. 3 .....	78
LETTRE D'ENTENTE NO. 4 .....	79
LETTRE D'ENTENTE NO. 5 .....	80
LETTRE D'ENTENTE NO. 6 .....	81
LETTRE D'ENTENTE NO. 7 .....	82
LETTRE D'ENTENTE NO. 8 .....	84
LETTRE D'ENTENTE NO. 9 .....	85
LETTRE D'ENTENTE NO. 10.....	86
LETTRE D'ENTENTE NO. 11.....	87
LETTRE D'ENTENTE NO. 12.....	88
LETTRE D'ENTENTE NO. 13.....	90
LETTRE D'ENTENTE NO. 14.....	93
LETTRE D'ENTENTE NO. 15.....	96
LETTRE D'ENTENTE NO. 16.....	97
LETTRE D'ENTENTE NO. 17.....	100

## ARTICLE 1

## RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 1.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat des travailleurs de l'information du Droit (ci-après appelé "le Syndicat") comme seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 31 janvier 1951 par la Commission des relations de travail de l'Ontario et qui se lit comme suit : "All Employees of Le Syndicat d'Oeuvres Sociales Ltée (Le Droit), in the newsroom and editorial rooms of its daily newspaper "Le Droit" including photographic, library and clerical staff, save and except the managing editor and editor in chief and his assistant, and the news editor and his assistant".
- b) Pour l'interprétation de ce qui précède, les parties signataires conviennent que les employés du service de l'information et du service de l'éditorial non couverts par le certificat d'accréditation sont, à la date de la signature de la convention, le rédacteur en chef, le chef des nouvelles et l'adjointe administrative.
- 1.02 a) Tous les employés couverts par le certificat d'accréditation sont régis par la présente convention (ci-après appelée la convention) et constituent l'unité de négociation. Les postes régis par la convention à la date de la signature sont les suivants :

### ÉDITORIAL

Éditorialiste (1)

Caricaturiste (1)

### INFORMATION

Chef secteur des sports (1)

Reporter sportif (3)

Reporter fonction publique fédérale (1)

Chef secteur des arts (1)

Reporter aux arts (2)

Reporter-pupitreux fin de semaine temps partiel (1)

Reporter équipe générale de jour (1)

Reporter affaires régionales - Gatineau (1)

Reporter affaires régionales - Ottawa (1)

Reporter faits divers et affaires judiciaires (1)

Reporter-pupitreux intégrateur web (1)

Reporter-pupitreux (3)

Chroniqueur (2)

### PHOTOGRAPHIE

À temps plein (2)

À temps partiel (1)

### SOUTIEN

Secrétaire de la rédaction (1)

Graphiste temps plein (1)

Graphiste temps partiel (1)

PUPITRE

Chef de pupitre (1)

Adjoint au chef de pupitre (1)

- b) Sauf dans les cas prévus au présent article, seuls les employés syndiqués des services de l'information et de l'éditorial peuvent accomplir le travail couvert par le certificat d'accréditation.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la juridiction des employés s'étend aux numéros spéciaux, pages spéciales, suppléments, sous-produits que LeDroit peut éditer et publier sous toute forme de moyen de communication utilisant la dénomination sociale LeDroit, y compris les productions multimédias. Cette juridiction ne s'étend pas aux publications publicitaires ou promotionnelles.

- c) Il est entendu que le travail de mise en page est de la juridiction exclusive du Syndicat.
- d) Les parties reconnaissent que les employés couverts par le certificat d'accréditation ne travaillent plus exclusivement pour la publication de l'information sous forme de papier traditionnel, mais aussi pour la publication de l'information sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information du Droit.
- e) À ce titre, un employé couvert par le certificat d'accréditation peut être assigné à exécuter un travail pour l'une ou l'autre des plateformes technologiques ou plusieurs d'entre elles.
- f) L'Employeur reconnaît que la juridiction du Syndicat s'étend au travail de ses membres sur ces nouvelles plateformes technologiques de l'information.
- g) L'énumération des postes contenus dans la clause 1.02 a) ne doit pas être interprétée comme étant une obligation pour l'Employeur de maintenir ou de créer un ou des postes, ni comme une limitation au droit de l'Employeur d'abolir un ou des postes selon la nécessité ou l'évolution de l'entreprise de l'Employeur ou d'assigner le travail selon la pratique établie. Ladite énumération ne peut être interprétée comme limitant les autres dispositions de la convention collective.

1.03

Conformément à l'article 51 de la Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario, l'Employeur :

- a) s'engage à ne pas refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne ou d'agir avec discrimination envers une personne quant à son emploi ou à ses conditions d'emploi, parce que telle personne était ou est

membre du Syndicat, ou se prévalait ou se prévaut de n'importe quel autre droit selon la Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario.

- b) n'impose aucune condition ou ne tente d'imposer aucune condition dans un contrat d'emploi de nature à empêcher un employé ou une personne demandant un emploi, à devenir membre du Syndicat ou à se prévaloir de n'importe quel autre droit selon la Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario.
- c) n'essaie pas par des menaces ou des congédiements ou n'importe quel autre genre de menace, ou par l'imposition de pénalité monétaire ou autre, ou par tout autre moyen, de forcer un employé à devenir, à s'abstenir de devenir, à continuer d'être ou à cesser d'être un membre ou un officier, ou un représentant du Syndicat, ou à cesser de participer au mouvement syndical ou à cesser de se prévaloir de n'importe quel autre droit selon la Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario.
- d) ne s'ingère ou ne tente pas de s'ingérer dans les activités ou le fonctionnement du Syndicat.
- e) Le Syndicat reconnaît que les chefs de section ne doivent pas être assujettis à des sanctions, à de la discrimination ou à des représailles de la part du Syndicat pour avoir exécuté ou fait exécuter normalement les instructions reçues de l'Employeur en conformité avec la convention.

1.04 Par employés non régis par la convention, les parties signataires entendent :

- a) les cadres patronaux de l'entreprise ;
- b) toute personne qui n'est pas incluse dans l'unité de négociation définie au paragraphe 1.01 a) du présent article ou qui n'occupe pas un poste prévu dans la liste au paragraphe 1.02 a) du présent article, ou qui n'occupe pas un nouveau poste ou un poste transformé selon les dispositions du paragraphe 3.05.

1.05 La participation des cadres patronaux au travail de recherche, de cueillette, de compte-rendu, d'analyse, de commentaire et d'édition de l'information est assujettie aux conditions suivantes :

- a) cette participation ne doit pas avoir pour effet d'éliminer, de remplacer ou de déplacer, même temporairement, un employé ou encore de se substituer au travail d'un employé ;
- b) elle doit répondre aux conditions des clauses professionnelles en conformité avec l'article 7.

1.06 a) L'Employeur peut utiliser les services de ses cadres pour effectuer un travail normalement exécuté par un membre de l'unité de négociation

dans les cas d'urgence où il est impossible d'obtenir dans les délais requis les services d'un employé régulier de même catégorie et à condition que soient respectées les dispositions de l'alinéa 1.05 du présent article. Dans de tels cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- b) L'Éditeur, le rédacteur en chef et ses adjoints peuvent, à titre de collaboration spéciale occasionnelle, rédiger des chroniques et effectuer des productions sonores ou vidéo.

1.07 Nonobstant toute interprétation de l'article 1.02 b) de la convention, le rédacteur en chef et ses adjoints ont le droit d'écrire des éditoriaux, d'effectuer des productions sonores ou vidéo et des textes correspondant à la vocation de la page opposée à l'éditorial pourvu que soient respectées les autres dispositions de la convention.

1.08 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1.05, l'Employeur se réserve le droit de publier des textes signés par l'éditeur.

1.09 a) Un pigiste est une personne physique qui, sans être un employé au sens de la présente convention, fournit occasionnellement des textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéo pour lesquels elle est rémunérée à la pièce.

Un collaborateur est une personne physique qui, sans être un employé au sens de la présente convention, fournit régulièrement des textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéo pour lesquels elle est rémunérée à la pièce ou sur une base périodique.

Sous réserve des dispositions de l'article 1.05, l'Employeur peut utiliser les services de pigistes, de collaborateurs et de correspondants régionaux qui ne sont pas membres de l'unité d'accréditation, pourvu que le budget consacré à la rémunération de ces collaborations n'excède pas 9.5 % de la masse salariale syndiquée du service de la rédaction, avantages sociaux non inclus.

Il est entendu que les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéo publiés dans la page éditoriale et la page opposée à l'éditorial, autres que les textes des employés du journal, ne sont pas comptabilisés dans le budget de collaborations.

Les cachets versés aux employés de même que les textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéo de collaborateurs ou pigistes publiés dans les pages éditoriales et les textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéo obtenus gratuitement publiés dans les pages "Opinions" sont exclus des pourcentages et du minimum de gains présumés par pige ou chronique mentionnés au présent article.

De plus, le coût d'acquisition des piges et des collaborations spéciales par l'entremise de la lettre d'entente *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* ne doit pas dépasser 50 % du budget de la salle des nouvelles consacré à la pige et aux collaborations spéciales, tel que défini au présent article.

Le minimum de gain présumé par pige ou par chronique, fourni par les pigistes et collaborateurs du journal LeDroit, est de cent dollars (100 \$), sans égard au fait que son coût réel soit inférieur à cent dollars (100 \$). Ce montant est porté à cent vingt-cinq dollars (125 \$) si le texte fourni par le pigiste ou le collaborateur est supporté par une ou des photographies ou illustrations.

Le minimum de gain présumé par production sonore ou vidéo fournie par les pigistes ou les collaborateurs du journal LeDroit est de deux cents dollars (200 \$) sans égard au fait que son coût réel est inférieur à deux cents dollars (200 \$).

- b) Sous réserve de l'application de la Lettre d'entente *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*, lorsque l'Employeur décide d'acheter les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéo d'un collaborateur pour une chronique régulière et spécialisée ou un blogue, il affiche l'ouverture d'une telle chronique ou d'un tel blogue selon les modalités d'affichage de la clause 4.01. Il avise par écrit le Syndicat, lorsqu'il retient les services d'un collaborateur.

L'Employeur accepte de confier une chronique régulière et spécialisée ou un blogue de préférence à un employé qu'à un collaborateur de l'extérieur si l'employé est aussi qualifié et en autant que la renommée du collaborateur extérieur ne constitue pas une considération essentielle. Dans l'éventualité où une chronique ou un blogue est offert aux employés réguliers seulement, l'Employeur avise par écrit le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance. Copie de l'avis est affichée dans la salle des nouvelles. Les employés intéressés par la chronique ou le blogue peuvent signifier leur intérêt à l'Employeur.

La procédure d'affichage prévue aux paragraphes précédents ne s'applique pas lorsque l'Employeur désire confier à un journaliste titulaire d'une chronique déjà existante, ou à un journaliste spécialisé, un blogue correspondant à sa spécialité dans la version papier.

- c) L'Employeur verse au Syndicat, pour l'utilisation des collaborateurs visés à l'article 1.09 a), l'équivalent de la cotisation syndicale sur les cachets versés à ces collaborateurs. Les versements sont faits selon les modalités prévues dans la convention collective.

- d) Les textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéo des collaborateurs visés à l'article 1.09 a) doivent porter la mention "collaboration".
- e) Les extraits d'éditoriaux et les lettres des lecteurs doivent être identifiés comme tels.
- f)
  - i) Les extraits d'éditoriaux, les articles, les opinions, les illustrations et les productions sonores ou vidéo provenant de sources externes et qui sont publiés dans LeDroit doivent être précédés d'une note de la rédaction les situant dans leur contexte.
  - ii) La publication de telles lettres des lecteurs, extraits d'éditoriaux, articles de fond et opinion ne peuvent en aucun cas empêcher la publication de textes ou caricatures de l'éditorialiste ou du caricaturiste syndiqué, à moins que celui-ci n'y consente.
- g) LeDroit maintient un réseau de correspondants afin de couvrir l'actualité quotidienne et routinière dans les régions éloignées. Ces régions sont la MRC Vallée-de-la-Gatineau, la MRC Pontiac et la municipalité de Pontiac ; la MRC Papineau et le secteur Buckingham-Masson-Angers de la ville de Gatineau, y compris la MRC des Collines ; l'Est ontarien, excluant la ville d'Ottawa, aux conditions suivantes :
  - LeDroit peut, de temps à autre, retrancher ou ajouter à la liste des correspondants régionaux après consultation avec le Syndicat.
  - les correspondants régionaux lorsqu'ils agissent comme tel ne peuvent couvrir que des événements sur leur territoire ;
  - l'usage de correspondants régionaux est soumis à l'examen du conseil d'information ;
  - l'espace rédactionnel dans l'édition papier du journal LeDroit consacré aux textes des correspondants régionaux ne dépasse pas dix colonnes par jour en moyenne, sur une base hebdomadaire ;
  - les textes, illustrations et productions sonores ou vidéo de ces correspondants portent l'identification "correspondant régional" ;
  - rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une interdiction pour un journaliste régulier de couvrir, s'il y est affecté, un événement en région, d'effectuer une entrevue, de rédiger des dossiers ou des analyses portant sur une région.

- 1.10 a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1.05, l'Employeur a le droit d'utiliser pour fins de publication des textes, des photographies, des graphiques, des illustrations, des productions sonores ou vidéo ou des

caricatures fournies par des agences ou des services de presse ou de nouvelles ou par des maisons de sondages reconnues auxquelles l'Employeur est abonné. Les parties conviennent que l'annexe "E" de la convention contient la liste des agences ou services de presse auxquels l'Employeur est abonné à la signature de la convention. L'Employeur peut utiliser les services d'autres agences ou services de presse pourvu que leur utilisation et ses conséquences sur le contenu du journal ait fait l'objet d'une discussion au conseil d'information.

- b) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1.05, l'Employeur peut utiliser, pour fins de publication, des dessins, des bandes dessinées, des horoscopes, des mots croisés, des mots cachés et autres services du genre fournis par des services de presse ou de nouvelles ainsi que des sondages faits suivant les normes reconnues et provenant de sources extérieures.

L'Employeur peut utiliser les services d'entreprise pour des sondages et des textes de services tels que les mots croisés, les bandes dessinées, la météo, les rubriques récréatives et autres textes de même nature destinés aux journaux faisant partie de Groupe Capitales Médias.

- c) L'Employeur se réserve le droit de publier des textes, photos, graphiques, illustrations et productions sonores ou vidéo provenant des autres journaux de Groupe Capitales Médias, conformément à la lettre d'entente en annexe de la présente convention collective.

1.11 Les photographies se trouvant dans les archives de la salle des nouvelles, y compris les archives électroniques de la salle des nouvelles, en date de la signature de la convention et la photo officielle d'un individu fournie par lui-même ou par l'organisme auquel il est rattaché peuvent être utilisées. L'Employeur peut exceptionnellement publier des photos provenant d'autres sources s'il s'agit de photos ayant une valeur historique, ou se rapportant à un événement imprévisible auquel il a été impossible d'affecter un membre de l'unité de négociation. Cette disposition s'applique également aux photos prises dans un lieu dont l'accès a été formellement interdit aux photographes membres de l'unité de négociations.

1.12 En cas de conflit sur l'interprétation des clauses 1.09, 1.10 et 1.11 de la convention, l'Employeur discute d'abord avec l'agent de griefs du Syndicat ou son représentant avant de procéder à la publication de la matière rédactionnelle.

1.13 a) L'employé surnuméraire est celui qui est embauché :

- 1) pour remplacer un ou plusieurs membres de l'unité de négociation absents pour un congé prévu à la convention ou autorisé par l'Employeur ;

2) à l'occasion d'événements spéciaux ou de surcroît de travail. Dans ce cas, l'employé surnuméraire ne doit pas déplacer, remplacer ou se substituer à un employé régulier dans ses tâches habituelles. L'engagement doit faire l'objet d'un avis au représentant syndical et à la suite d'une demande de ce dernier, doit faire l'objet d'une discussion au comité de relations de travail. Pour les fins prévues au présent sous-paragraphe, il ne peut y avoir en même temps plus de deux (2) employés surnuméraires.

- b) L'employé surnuméraire est régi par la convention au même titre que l'employé en période d'essai. Il doit être membre en règle du Syndicat conformément à la clause 1.15 du présent article.
- c) L'engagement d'un employé surnuméraire ne peut avoir pour effet de déplacer ou d'éliminer un employé régulier ou de combler un poste vacant au-delà de la période d'affichage et du processus de sélection.
- d) L'emploi d'un employé surnuméraire prend fin dès le retour au travail du ou des employé(s) permanent(s) qu'il a remplacé(s) ou lorsque l'événement spécial ou le surcroît de travail pour lequel il a été embauché prend fin.
- e) L'employé à temps partiel est régi par les dispositions de la convention et bénéficie des avantages qui y sont prévus au prorata des heures travaillées, sous réserve des conditions d'éligibilité aux régimes d'avantages sociaux. Sa semaine régulière de travail doit être au moins de quatorze (14) heures.

1.14 Un employé qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation peut, dans les trois (3) mois suivants, revenir à son ancien poste. Il peut d'autre part postuler en tout temps, conformément aux dispositions de l'article 4, un poste inclus dans l'unité de négociation. S'il réintègre l'unité de négociation, il retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de sa nomination plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation.

- 1.15
- a) Tout employé couvert par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat pendant toute la durée de la convention. Cependant, un employé ne peut perdre son emploi par suite de sa suspension ou de son exclusion du Syndicat, conformément à l'article 51 de la Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario.
  - b) L'Employeur déduit de la paie de tout employé assujéti à la convention et des honoraires de tout collaborateur le montant de la cotisation syndicale régulière, au taux fixé par le Syndicat, pendant toute la durée de la convention. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisations syndicales qui peuvent survenir au cours de la convention, pourvu que le Syndicat avertisse l'Employeur un (1) mois à l'avance.

- c)
  - i) La déduction des cotisations syndicales est faite par l'Employeur, sans frais pour le Syndicat ou ses membres, chaque paie à même les salaires.
  - ii) Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé assujéti à la convention ne sont pas déduites de sa paie au moment prévu, ces cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
- d)
  - i) La cotisation syndicale est remise tous les mois, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, au trésorier du Syndicat.
  - ii) De plus, l'Employeur remet au Syndicat, dans les mêmes délais, une liste en quatre (4) copies, comprenant le salaire de base (selon l'échelon salarial) ainsi que le salaire brut (primes et temps supplémentaire inclus) gagné durant la période et la cotisation perçue de chaque cotisant, de même que la liste des honoraires versés aux collaborateurs. L'Employeur fournit également la liste des collaborations non rémunérées.

1.16

L'Employeur permet au Syndicat l'usage exclusif d'un tableau d'affichage dans les lieux de travail des membres de l'unité de négociation pour y afficher des communications d'ordre syndical et professionnel. Le Syndicat fournit lui-même ce tableau dont la dimension maximale est d'un mètre carré. L'Employeur permet également au Syndicat de distribuer à ses membres des documents d'ordre syndical et professionnel et de faire des collectes syndicales parmi ses membres.

## ARTICLE 2 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 L'Employeur se réserve tous les droits généralement reconnus à la direction par la loi et la coutume, y compris l'engagement, la suspension, le congédiement et autres mesures disciplinaires, la mutation et la direction de sa main-d'œuvre, l'organisation, la distribution et la surveillance du travail, toute délégation d'autorité qu'il juge bon de faire et toute décision concernant l'entreprise, pourvu que soient respectées les autres dispositions de la convention.
- 2.02 a) L'Employeur a le droit d'édicter des règlements ou d'effectuer des modifications aux règlements déjà existants, pourvu que soient respectées les autres dispositions de la convention. Tout nouveau règlement ou toute modification aux règlements déjà existants est affiché à la salle de rédaction d'Ottawa et à tous les endroits où travaille à plein temps un employé syndiqué.
- b) La convention a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur.
- c) Lorsque le Syndicat en fait la demande, l'Employeur s'engage à lui remettre, par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, une copie de tous les règlements visant les membres de l'unité de négociation et que l'Employeur reconnaît comme étant en vigueur.
- 2.03 a) Aucune entente particulière ne peut être conclue entre un employé ou un groupe d'employés et l'Employeur hors la présence d'un représentant du Syndicat.
- b) Une telle entente doit être écrite et ne devient valide qu'au moment de sa ratification par le Syndicat.

### ARTICLE 3 RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.01 a) L'Employeur engage les employés de son choix conformément aux dispositions de la convention. Dès qu'un engagement est fait, l'Employeur en informe le Syndicat, par écrit, en donnant le nom, l'adresse, la fonction, le nombre d'années d'expérience reconnue, la date probable d'entrée en fonction et la durée de la période d'essai du nouvel employé, en précisant le poste qu'il occupera à son entrée en fonction.
- b) Tout nouveau journaliste, nonobstant le poste qui lui est attribué peut être appelé à travailler à l'équipe du jour ou à toute autre équipe pour une période de formation n'excédant pas les deux tiers de sa période d'essai avant d'occuper le poste qui lui a été attribué.
- 3.02 La permanence est accordée à tout nouvel employé qui a accompli, à la satisfaction de l'Employeur, une période d'essai de vingt-six (26) semaines. Pour les employés à temps partiel, la période d'essai est de 850 heures travaillées.
- 3.03 La durée de la période d'essai peut être prolongée après entente au comité des relations de travail pour une période maximale de treize (13) semaines. Lorsqu'une telle décision est prise, l'Employeur avertit par écrit l'employé concerné dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision pour lui donner une évaluation de son travail et préciser les raisons motivant la prolongation de sa période d'essai.
- 3.04 a) L'Employeur peut, en tout temps, mettre fin à l'emploi d'un employé à l'essai. Il doit au préalable aviser un représentant syndical et à la suite d'une demande de ce dernier, consulter le comité de relations de travail.
- b) Dans ce cas, le congédiement pour toute raison autre que l'insubordination ou l'incompétence peut faire l'objet d'un grief, selon la procédure de griefs décrite à l'article 6 et à l'article 11.
- 3.05 Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste, il suit les dispositions de la présente clause :
- a) La présente clause ne s'applique pas à l'occasion d'une réduction de personnel prévue à l'article 6.

Sous réserve du paragraphe c), toute abolition de poste occupé doit nécessairement découler de la création d'un nouveau poste.

Les nouveaux postes créés après la signature de la convention et qui occasionneraient l'engagement d'un employé peuvent être abolis par l'Employeur dans les douze (12) mois de leur création si leur maintien ne

s'avère pas nécessaire. L'Employeur doit alors donner un avis de trente (30) jours au Syndicat.

Si le poste ainsi aboli est occupé par un employé provenant de l'unité de négociation, l'employé touché reprend son ancien poste. L'Employeur, le cas échéant, procède à une mise à pied suivant l'ancienneté.

À moins d'entente en comité de relations de travail, l'Employeur peut abolir un maximum de trois (3) postes occupés par année.

Le titulaire du poste aboli conserve, s'il y a lieu, les primes rattachées à son ancien poste, telles que définies à l'article 10.06 a) et b).

- b) Si l'Employeur transforme un poste vacant en un nouveau poste, il en informe le Syndicat par écrit dans les trente (30) jours du moment où le poste est devenu vacant. Le Syndicat peut alors convoquer une réunion du comité des relations de travail pour en discuter dans les sept (7) jours de cet avis. L'Employeur procède ensuite à l'affichage.
- c) Si l'Employeur décide d'abolir un poste occupé, il en informe le comité des relations de travail et l'employé concerné au moins trente (30) jours à l'avance et convoque le comité des relations de travail pour en discuter. Les dispositions suivantes s'appliquent à une telle abolition de poste :

- 1) Cinq (5) jours ouvrables après la réunion du comité des relations de travail mentionnée au paragraphe 3.05 c), le nouveau poste est affiché.
- 2) Lors de la création d'un nouveau poste à la suite de l'abolition d'un poste, le titulaire du poste qui réclame le nouveau poste créé a préférence, s'il répond aux exigences, sur tout autre candidat. Il a également la préférence pour occuper à nouveau son ancien poste si l'Employeur le fait revivre.
- 3) Si le titulaire du poste aboli ne réclame pas ou n'obtient pas le nouveau poste, il est affecté à l'équipe générale de jour ou de soir selon les besoins. Pour une période maximale de six (6) mois, l'employé a priorité s'il répond aux exigences pour tout poste affiché durant cette période. Au terme de cette période de six (6) mois, si l'employé n'a pas obtenu un nouveau poste, l'Employeur peut alors le muter dans un poste vacant. Toutefois, cette mesure ne doit pas forcer le déménagement de l'employé.

Dans l'éventualité où plus d'un employé serait temporairement affecté à une équipe générale à la suite d'une abolition, la priorité pour tout poste affiché est accordée à l'employé dont le poste a été aboli en premier, s'il répond aux exigences.

- 4) Le titulaire du poste aboli peut demander un délai de trente (30) jours avant son entrée en fonction dans un autre poste. Si la nouvelle fonction implique le déménagement de l'employé, cet avis est de 90 jours.

5) i) Quant aux employés dont le nom apparaît à l'annexe « F » : Les dispositions du présent sous-paragraphe 3.05 c) ne s'appliquent au poste de caricaturiste, aux postes de photographes ou d'employés de soutien que dans la mesure où l'employé qui occupe le poste aboli peut occuper un autre poste ou accepte d'être mis à pied en appliquant l'article 6.03 de la convention.

ii) Quant aux autres employés :  
Les dispositions du présent sous-paragraphe 3.05 c) ne s'appliquent au poste de caricaturiste, aux postes de photographes et d'employés de soutien que dans la mesure où l'employé qui occupe le poste aboli peut occuper un autre poste disponible et accessible, faute de quoi les articles 6.03 à 6.05 inclusivement de la convention s'appliquent.

3.07 a) Lorsqu'un poste occupé par un employé inclus dans l'unité de négociation devient vacant ou lorsqu'un nouveau poste est créé dans cette unité, l'Employeur engage, s'il répond le mieux aux exigences, un employé surnuméraire déjà à son service lors de l'ouverture du poste, de préférence à un candidat de l'extérieur, pour combler ledit poste.

b) Si un employé surnuméraire obtient un poste permanent, le temps passé au service de l'Employeur dans des fonctions pertinentes à ce poste lui est reconnu au prorata des heures travaillées dans ces fonctions au cours des trente-six (36) derniers mois, aux fins d'établissement de son échelon dans l'échelle de salaire. Le temps accumulé depuis sa dernière date d'engagement est considéré comme faisant partie de sa période d'essai jusqu'à concurrence de la moitié de sa période d'essai.

De plus, le temps passé au service de l'Employeur lui est reconnu au prorata des heures travaillées au cours des trente-six (36) derniers mois aux fins de la durée de ses vacances.

## ARTICLE 4 NOMINATIONS, MUTATIONS, PROMOTIONS

- 4.01 a) Lors de la dotation d'un poste, le comité des relations de travail discute des tâches, des exigences, des conditions de travail, des horaires et des salaires de tout poste nouvellement créé ou vacant. À la suite de cette discussion, l'Employeur décide du contenu de l'affichage.
- Le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief prévue à la convention collective s'il juge que la décision de l'Employeur est discriminatoire, arbitraire ou non fondée sur des motifs raisonnables. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Sauf si l'Employeur a avisé le Syndicat de son intention d'abolir le poste, tout poste vacant doit être comblé dans les 60 jours de la vacance.
- c) L'Employeur affiche un poste pendant une période d'une (1) semaine suivant les dispositions du paragraphe 3.05 dans tout bureau qui constitue un lieu de travail pour des membres de l'unité de négociation. Il peut en même temps solliciter des candidatures de l'extérieur.
- d) Dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'affichage, l'Employeur fournit par écrit au Syndicat le nom des personnes qui ont posé leur candidature.
- 4.02 L'annexe "A" à la convention constitue la liste des titulaires des postes affichables définis au paragraphe 4.01 en date de la signature de la convention. Cette liste est mise à jour annuellement.
- 4.03 Si plusieurs employés satisfont aux exigences du poste, telles que décrites dans l'affichage, l'Employeur choisit l'employé qui répond le mieux aux exigences pour le poste affiché. Si plusieurs employés répondent aussi bien aux exigences du poste, l'ancienneté est le facteur déterminant.
- 4.04 a) L'Employeur fournit, par écrit, au Syndicat et aux candidats concernés, dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de l'affichage, le nom du candidat qui a été choisi. À ceux dont les candidatures ont été rejetées, l'Employeur s'engage à faire part, verbalement ou, si un employé le désire, par écrit, des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été choisis.
- b) Si aucun candidat n'est choisi, l'Employeur peut alors s'adresser à l'extérieur, sous réserve de la clause 3.05
- c) Un candidat membre de l'unité de négociation dont la candidature n'est pas retenue et qui estime satisfaire aussi bien aux exigences et que son ancienneté aurait dû lui permettre d'être choisi peut loger un grief. Dans ce cas, l'Employeur doit faire la preuve que sa décision est fondée sur des motifs raisonnables, non discriminatoires et non arbitraires.

- d) Dans tous les cas où un poste vacant ou nouvellement créé est comblé par un membre de l'unité de négociation choisi selon la procédure prévue au présent article, le nouveau titulaire doit entrer en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination, à moins d'entente entre le Syndicat, l'Employeur et l'employé concerné.
  - e) Nonobstant les dispositions du paragraphe 4.04 d), l'employé qui doit déménager pour occuper son nouveau poste dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Sa période d'essai dans son nouveau poste débute le jour de son entrée effective en fonction.
- 4.05
- a) Si le candidat choisi à la fin de l'affichage est un employé membre de l'unité de négociation et dans la même catégorie d'emploi, sa période d'essai à son nouvel emploi est de trois (3) mois, à moins d'entente contraire entre le Syndicat, l'Employeur et l'employé concerné. Dans les autres cas, les modalités prévues à l'article 3.02 s'appliquent.
  - b) L'Employeur peut retourner l'employé à son ancienne fonction si, pendant la période d'essai, l'employé ne remplit manifestement pas les exigences du poste, ou si à l'expiration de la période d'essai, l'Employeur n'est pas satisfait du candidat choisi.
  - c) D'autre part, le candidat choisi peut retourner à son ancien poste dans les trois (3) mois suivant sa nomination. Si le poste qu'il occupait a été aboli, il est affecté à un autre poste, selon les modalités de la clause 3.05 paragraphe c) 3.
- 4.06
- Tout employé qui remplit de façon temporaire et occasionnelle une autre fonction conserve le salaire qu'il touche déjà, y compris la prime s'il y a lieu. Dans le cas où le poste qu'il remplit ainsi est dans une autre classification comportant un salaire supérieur, il touche, dans l'échelle du dit poste, le salaire immédiatement supérieur au sien. Dans le cas d'un reporter, reporter-pupitreux ou photographe, il touche alors le salaire correspondant à son échelon dans l'échelle du poste remplacé. Dans tous les cas, si ledit poste comporte une prime, il touche la plus élevée de celle-ci ou de celle de son poste régulier.
- 4.07
- Si un employé voit ses responsabilités accrues par l'addition de nouvelles tâches, ou s'il occupe un poste de façon temporaire pendant plus de douze (12) mois consécutifs ou intermittents, l'employé ou le Syndicat peut soumettre au comité des relations de travail une demande de reclassification dudit employé, sur une base temporaire, rétroactive s'il y a lieu à la date de la demande.
- 4.08
- L'Employeur avertit le Syndicat de toute vacance qui survient à un poste de cadre patronal de la rédaction. Dans le choix du titulaire d'un tel poste, l'Employeur s'engage à donner la préférence aux membres de l'unité de négociation qui, selon lui, satisfont aux exigences dudit poste auquel ils

ont posé leur candidature. La décision de l'Employeur à ce sujet ne peut faire l'objet d'un grief.

- 4.09
- a) L'Employeur tient à jour un répertoire des postes, accessible en tout temps aux employés, contenant une description de chaque poste régi par la convention avec les tâches, les exigences et les conditions de travail qui s'y rattachent.
  - b) Si l'Employeur modifie substantiellement les tâches d'un poste, s'il crée un nouveau poste ou abolit un poste, il modifie le répertoire en conséquence, dès qu'il y a changement, après discussion en comité de relations de travail.
  - c) Tant qu'un poste n'est pas compilé au répertoire, les tâches qui s'y rattachent et les exigences requises sont celles mentionnées au dernier affichage du poste.
  - d) La liste des titulaires des postes contenue au répertoire y apparaît comme annexe A et l'Employeur la tient à jour.
  - e) La liste d'ancienneté des employés constitue l'annexe B du répertoire et l'Employeur la tient à jour.
  - f) Les annexes A et B du répertoire font partie intégrante de la convention.

4.10 Dans le cas d'absence de plus de six (6) mois, si l'Employeur désire combler un poste régulier temporairement vacant, la procédure prévue aux paragraphes 4.01 c), 4.01 d) et 4.03 s'applique.

Il est entendu que la présente ne s'applique, le cas échéant, qu'à l'égard du premier poste devenu temporairement vacant.

## ARTICLE 5 ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté se calcule à partir de la date d'engagement comme employé permanent et prend effet au terme de la période d'essai prévue aux paragraphes 02 et 03 de l'article 3. Dans le cas d'un employé à temps partiel, l'ancienneté se calcule au prorata du temps travaillé.
- 5.02 L'ancienneté continue 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 jusqu'à concurrence de 24 mois
  - e) les absences causées par des accidents de travail
  - f) les congés avec ou sans solde prévus à la convention jusqu'à concurrence de douze (12) mois. Au-delà de cette période, l'ancienneté est maintenue sans accumulation, et l'employé cesse de progresser dans son échelle salariale.
  - g) les suspensions
  - h) l'emprisonnement pour raisons professionnelles
  - i) les mises à pied ne dépassant pas trente (30) mois.
- 5.03 Le droit d'ancienneté se perd de la façon suivante :
- a) par le départ volontaire de l'employé
  - b) par le congédiement pour cause admise par l'employé et le Syndicat ou confirmé par sentence arbitrale
  - c) par la mise à la retraite
  - d) par une mise à pied dépassant trente (30) mois.
- 5.04 Le fait de reconnaître à un nouvel employé permanent un certain nombre d'années d'expérience ne lui confère pas une ancienneté établie selon lesdites années d'expérience. Il n'est tenu compte que de l'ancienneté réelle suivant les critères de détermination prévus au présent article.

## ARTICLE 6

### RÉDUCTION DU PERSONNEL, RAPPELS, DÉPARTS VOLONTAIRES, SANCTIONS CONTRE LES EMPLOYÉS

6.01

Parmi les employés dont le nom apparaît à l'Annexe « F », l'Employeur ne peut effectuer des mises à pied uniquement pour des raisons de difficultés financières du journal LeDroit.

Les termes "difficultés financières" au sens du présent paragraphe, signifient, entre autres :

- une réduction substantielle du tirage ou du volume ou du prix de la publicité, pour une période prolongée qui place le journal dans une situation de déficit d'opération ;  
OU
- une augmentation des coûts que le volume des affaires du journal LeDroit ou ses revenus d'opérations ne permettent pas de supporter, créant des déficits d'opérations.

En premier lieu, l'Employeur ne comble pas les postes vacants. Si, dans de telles circonstances, l'Employeur est obligé de réduire le personnel, il en avise le Syndicat et convoque le comité de relations de travail pour lui fournir des explications sur les coupures qui ont été effectuées dans les dépenses, les postes qui n'ont pas été comblés et sur toutes autres mesures jugées appropriées y compris les décisions prises pour la relance de l'entreprise.

L'Employeur fournit également tous les documents à l'appui.

L'Employeur procède ensuite à des mises à pied, dans l'ordre suivant, indépendamment de toute autre considération : les surnuméraires, les employés en période d'essai et les employés à temps partiel.

6.02

Si l'Employeur doit procéder à d'autres mises à pied, il procède dans l'ordre inverse de l'ancienneté des employés permanents. L'Employeur doit au préalable cesser d'utiliser les services de cinq (5) collaborateurs réguliers pour chaque employé permanent à temps plein ou à temps partiel mis à pied.

L'Employeur détermine, après discussion avec le Syndicat, quels postes seront laissés vacants pour la durée de la réduction du personnel, tout en suivant la procédure établie à l'article 3.05. Dans la détermination des postes laissés vacants, l'Employeur ne doit pas agir de façon discriminatoire ou arbitraire.

- 6.03 L'Employeur s'engage à payer à tout employé au service de l'Employeur au moment de sa mise à pied une indemnité égale à trois (3) semaines de salaire par année de service, aux termes et conditions de la convention et une fraction de cette indemnité correspondant à une fraction additionnelle d'année de service, jusqu'à un maximum de trente-six (36) semaines.
- 6.04 a) Lorsque des employés permanents sont rengagés, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers ; une copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat dans les trois (3) jours qui suivent. Avant que l'Employeur n'engage un nouvel employé, tous les employés permanents qui ont été mis à pied dans les trente (30) mois précédents doivent être invités officiellement par courrier recommandé, envoyé à la dernière adresse connue, à revenir au service de l'Employeur. Si dans les trois (3) semaines qui suivent l'envoi de cet avis de rappel, un syndiqué n'a pas signifié, par courrier recommandé, son acceptation de l'invitation ci-dessus, il perd tous ses droits.
- b) L'employé à temps partiel et l'employé à l'essai mis à pied par l'application de la clause 6.01 a priorité sur les employés surnuméraires pour du travail à accomplir, et ce, pour une période de douze (12) mois après la mise à pied. Cette priorité d'emploi est dans l'ordre inverse de la mise à pied.
- Pour l'employé à temps partiel qui accepte de demeurer disponible, l'application de l'article 6.03 est reportée au terme de la période de douze (12) mois prévue ci-dessus ou lors d'un refus de rappel par ledit employé.
- 6.05 Aucun employé membre de l'unité de négociation ne peut être mis à pied à moins d'avoir reçu un avis d'au moins un (1) mois.
- 6.06 Tout employé qui quitte volontairement son emploi doit donner à l'Employeur un avis d'au moins deux (2) semaines. Si l'avis n'est pas donné, il n'a droit qu'aux vacances stipulées par la loi et non à celles qui sont stipulées dans la convention.
- 6.07 a) Sous peine de nullité, aucune plainte, avis, avertissement, réprimande, reproche, rétrogradation, suspension, congédiement ou mesure disciplinaire de quelque nature que ce soit ne peut être fondé sur une ou des causes existant depuis plus de trente (30) jours de calendrier après la connaissance de la survenance de ces faits jusqu'à un maximum de soixante (60) jours. Tel avis ou mesure disciplinaire est communiqué par l'Employeur, par écrit, à l'employé concerné et en même temps au Syndicat avec mention des motifs et rappel des circonstances pertinentes.
- b) L'employé peut contester le bien-fondé de telle communication en soumettant son grief selon la procédure décrite à l'article 11 de la convention. S'il est convenu que l'avis, la plainte, l'avertissement, la réprimande ou le reproche n'est pas justifié, l'Employeur signifie, par écrit,

à l'employé concerné que telle communication est annulée et que tout document qui lui est relatif est retiré de son dossier.

- c) Sur demande écrite d'un employé, ce dernier peut consulter son dossier au service du personnel, y compris l'évaluation annuelle qui est versée à ce dossier. Il peut déléguer l'agent de griefs pour ce faire, ou être accompagné de ce dernier pour consulter son dossier.

6.08 Les avis, avertissements, plaintes, réprimandes ou reproches formulés verbalement ne peuvent être invoqués pour motiver le congédiement, la suspension, la rétrogradation ou toute autre sanction imposés à un employé. De même, ne peuvent l'être les avis, avertissements, plaintes, sanctions, réprimandes ou reproches écrits remontant à plus de neuf (9) mois.

6.09 Dans tous les cas de congédiement, suspension, rétrogradation ou autre sanction imposés à un employé, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.10 Lorsque les communications mentionnées aux paragraphes 6.07 et 6.08 du présent article sont de nature à causer préjudice à l'employé ou aux employés auxquels ils réfèrent, l'Employeur ne peut communiquer de tels écrits à qui que ce soit, sauf à ses conseillers juridiques ou techniques et au Syndicat à moins d'y avoir été autorisé au préalable par le ou les employés intéressés dans une demande écrite et signée en présence d'un témoin et dont copie est envoyée au Syndicat. Dans cette demande, le ou les employés intéressés dégagent l'Employeur et ses représentants de toute responsabilité concernant les déclarations contenues. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de règlements de grief ou d'arbitrage alors que l'Employeur peut produire tels écrits comme preuve.

6.11 a) 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, son origine ethnique, sa nationalité, ses opinions politiques, ses croyances religieuses ou l'absence de telles croyances, son sexe, sa langue, son orientation sexuelle, son état civil ou familial ou par suite de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente ou les lois.

- b) 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.

6.12 Nonobstant les articles 6.01 et 6.05, advenant que pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'Employeur soit forcé de suspendre la publication du journal, il s'engage à payer le plein salaire aux employés touchés durant les 24 heures suivant l'événement responsable de cette suspension.

6.13 Changements technologiques

- a) L'Employeur avertit le Syndicat au moins quatre (4) mois à l'avance de tout changement technologique susceptible de modifier directement ou indirectement de façon significative la nature ou les conditions de travail des employés.
- b) Dans les trente (30) jours de cet avis, les parties conviennent de convoquer et tenir une réunion du comité de relations de travail afin :
  1. d'évaluer la nature des changements proposés et de leurs effets sur les employés
  2. d'évaluer les procédures de recyclage susceptibles d'être appliquées
  3. d'étudier tout autre problème découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements
- c) L'Employeur s'engage à ne mettre à pied aucun employé permanent à son emploi lors de l'implantation de ce changement technologique.

6.14 a) Définition

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent comme "changement technologique" toute implantation d'appareils, de logiciels ou tout changement d'ordre technologique susceptible de modifier de façon significative directement ou indirectement la nature du travail des employés.

b) Droits et obligations de l'Employeur

- 1) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'implanter dans la salle de rédaction tout appareil électronique et d'utiliser tout logiciel relié à

l'exécution du travail journalistique. L'Employeur s'engage à impliquer le Syndicat à l'occasion d'un tel changement technologique.

- 2) L'installation des video-terminaux ne doit pas avoir pour effet de soustraire à l'autorité de la rédaction la réception et l'acheminement des textes en provenance d'un employé ou d'une autre personne.
- 3) L'Employeur s'engage à implanter (ou à modifier) un système qui assure que le texte d'un journaliste soit accessible à un pupitre ou à la direction de l'information uniquement lorsque le texte est prêt pour publication. Le système devra permettre d'identifier tout employé qui aura pénétré dans la banque personnelle d'un employé.

- c) L'employé aura accès au contenu de la banque de mémoire.
- d) Le travail des employés comprendra alors l'entrée de données sur les video-terminaux ainsi que les corrections éditoriales et le titrage des articles. Le travail de pagination devra être effectué par les journalistes.
- e) L'Employeur fournira sur demande à chacun de ses employés réguliers une copie lisible de chacun des textes entrés en mémoire pour fins de publication.

- f) Banque

L'Employeur conservera pendant au moins un (1) mois après la publication le contenu de la banque de mémoire pour accès documentaire.

- g) Sécurité d'emploi

Si la mise en place des "terminaux à écran de visualisation" ou autres appareils électroniques devait entraîner que des postes soient abolis conformément à la clause 3.05, la sécurité d'emploi reconnue par la clause 6.01 sera intégralement respectée et l'employé qui sera recyclé ne subira aucune diminution de rémunération.

- h) Aucun employé ne sera sujet à des mesures disciplinaires ou mises à pied à cause de son incapacité à s'adapter au nouveau système à condition que cet employé ait, de bonne foi, tenté de le faire. Dans un tel cas, l'employé sera reclassé ou recyclé.
- i) Les employés auront une période d'adaptation d'une année pour se familiariser avec le nouvel équipement. Pendant cette période, tout employé qui déploie des efforts raisonnables pour s'adapter ne pourra faire l'objet de sanctions ou d'évaluation négative en raison de retard dans la production du travail ou d'erreur dans l'utilisation du système.

- j) La mise en service de ces changements technologiques se fera de façon planifiée et graduelle de sorte que les employés puissent se recycler et s'y adapter progressivement.

En conséquence, l'Employeur s'engage à :

1. tenir régulièrement le Syndicat au courant des démarches qu'il fait en préparation de la mise en vigueur de ces changements technologiques
2. donner un avis de quatre (4) mois au Syndicat avant la mise en service
3. s'entendre avec le Syndicat au comité des relations de travail sur les modalités suivantes :
  - informer le personnel touché
  - voir à sa formation
  - déterminer le cheminement critique de l'application du programme
  - assurer l'implantation graduelle des nouveaux appareils
  - faire rapport par écrit de ses activités à l'Employeur et au Syndicat

- k) 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.

6.15

L'employé pourra, en tout temps, quitter son poste si sa santé est affectée, ainsi qu'en fait foi un certificat fourni par un médecin mutuellement convenu. Dans ce cas, il est reclassé dans un poste (existant ou à créer) d'une fonction où la sollicitation visuelle est moins grande et/ou le cas échéant, dans un poste d'une fonction ne nécessitant pas l'utilisation d'un écran.

## ARTICLE 7

## CLAUSES PROFESSIONNELLES

- 7.01 a) L'Employeur se réserve la propriété de tous les textes rédigés, photos, caricatures, illustrations, productions sonores et vidéo ainsi que des documents officiels recueillis par les journalistes dans l'exercice de leur fonction. Toutefois, si l'Employeur décide de vendre ou de donner pour publication ou diffusion ailleurs que dans LeDroit, un texte, une photo, une caricature, une illustration, une production sonore ou vidéo, signés ou non signés, il doit obtenir l'assentiment de l'auteur. Ces diverses restrictions ne s'appliquent pas dans le cas de textes, de photos, illustrations, productions sonores ou vidéo transmis aux agences de presse mentionnées à l'article 1.10 a), ni aux textes, photos, illustrations, productions sonores et vidéo visés par les dispositions de l'article 1.10 c).
- b) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un membre de l'unité de négociation décide de publier sous forme de recueil des textes ou illustrations, l'Employeur ne peut s'y objecter sans raison valable. L'auteur doit cependant indiquer la provenance des textes.
- c) En considération de l'utilisation de leur travail sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information du Droit, les salariés des catégories salariales prévues à l'article 10.02 a) de la convention collective reçoivent, le 31 décembre de chaque année, un montant de soixante-quatre dollars (64 \$).
- 7.02 a) Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, aucun journaliste ne doit, dans l'exercice de ses tâches, se substituer à un photographe ni un photographe à un journaliste, à moins d'entente entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.
- b) Pour fins d'interprétation de la convention, les clauses s'appliquent "mutatis mutandis" aux photographes membres de l'unité de négociation ainsi qu'à l'éditorialiste syndiqué et au caricaturiste.
- c) Sont exemptés des dispositions du paragraphe a) de l'article 7.02, les journalistes affectés à l'extérieur d'un rayon de 35 kilomètres. Toutefois, ils ne sont pas tenus de prendre des photographies, mais s'ils le font, l'Employeur leur verse, sur présentation de leur compte de dépenses, une compensation de cinq (5) dollars par photo publiée exclusivement sur une plateforme numérique du Droit (autre que l'édition papier) ou de vingt (20) dollars par photo publiée dans le journal, étant entendu qu'une même photo ne peut donner lieu à une compensation supérieure à vingt (20) dollars. Le journaliste aux faits divers peut être appelé à prendre des photographies lors d'événements imprévisibles reliés aux faits divers.
- d) Les photographes sont responsables de la collecte d'information quant au contenu de la photo et de son identification.

- 7.03 La collaboration des journalistes à l'extérieur du journal LeDroit est permise aux conditions suivantes :
- a) elle est faite en dehors des heures de travail
  - b) elle exclut la collaboration à tout journal quotidien ou hebdomadaire d'information générale en concurrence avec LeDroit, c'est-à-dire un journal distribué par porteur ou parcours motorisé dans le territoire limité par Maniwaki, Mont-Laurier, Cornwall, Hawkesbury et Pembroke.
  - c) sauf entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné, un journaliste ne peut donner ou vendre de nouvelles à une station de radio ou de télévision avant qu'elles n'aient d'abord été publiées dans le quotidien LeDroit ou avant qu'elles n'aient été refusées par l'Employeur, dans un délai de trois (3) heures après que la nouvelle a été communiquée à l'Employeur.
  - d) la collaboration d'un journaliste à l'extérieur ne doit pas avoir pour effet de le placer en conflit d'intérêts.
- 7.04 L'Employeur s'engage à entreprendre des démarches, dont il tient le Syndicat au courant, auprès des médias d'information de la région qui plagient les textes, caricatures ou photos des membres de l'unité de négociation, afin de mettre fin à cette pratique.
- 7.05 Aucun membre de l'unité de négociation ne peut participer à des émissions de radio ou de télévision durant ses heures de travail ou ne peut parler au nom du journal sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de son directeur de service.
- 7.06
- a) Aucun membre de l'unité de négociation ne peut rédiger des textes à caractère publicitaire ni mettre en page ou intégrer au web du contenu publicitaire.
  - b) Toute photographie prise par un employé de la rédaction ne peut être reprise dans une publicité, sauf pour la promotion de la salle de rédaction ou, exceptionnellement, pour la promotion du journal Le Droit. Il est bien entendu que la priorité des assignations rédactionnelles sera respectée.
- 7.07 Sont considérés comme textes à caractère publicitaire :
- a) Tout texte dont l'élément publicitaire prime sur l'élément nouvelle
  - b) Tout texte destiné à un cahier spécial ou à une section spéciale dont le contenu rédactionnel ne relève pas de la salle des nouvelles
  - c) Tout texte ou légende de photos qui est une propagande directe en faveur d'une marque de commerce

- d) Tout texte ou légende de photo qui a pour but de faire mousser la vente de marchandise, d'un produit manufacturé, d'un produit nettement identifié
  - e) Tout texte ou légende de photo qui a trait à l'activité ordinaire ou quotidienne d'une entreprise commerciale, industrielle ou financière pour des fins publicitaires
  - f) Tout appel répété sous forme de texte ou légende de photo en faveur d'un événement sportif, récréatif, artistique, politique ou autre, qu'il s'agisse de particuliers, d'associations, de sociétés, de mouvements ou de partis politiques, peu importe qu'ils poursuivent des fins lucratives ou non.
- 7.08 a) Dans l'édition papier, l'Employeur s'engage à identifier au début de chaque texte et à la fin de chaque photo ou caricature, ceux à caractère commercial ou publicitaire par les mentions "Annonce", "Publicité", "Texte publicitaire" ou "Publi-Reportage" en caractère équivalant à du 14 points noirs. L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour éviter que des textes publicitaires ou à caractère commercial ne puissent être confondus avec la matière rédactionnelle du journal.
- b) Sur toute autre plateforme que l'édition papier, l'Employeur s'engage à déployer les moyens requis pour éviter toute confusion entre la matière publicitaire et la matière rédactionnelle publiée. Le défaut de respecter cette norme entraîne l'obligation pour l'Employeur de corriger la situation dans les vingt-quatre (24) heures de la connaissance de l'événement.
- 7.09 Aux fins de la convention, le nom d'un employé au début ou à la fin d'un texte, d'un éditorial, d'une caricature ou d'une photo, ainsi que l'appellation "de notre envoyé" et s'il y a lieu la photo du journaliste ou du photographe, constituent une signature.
- 7.10 Tout journaliste peut refuser pour des raisons professionnelles de signer un texte sauf lorsqu'il s'agit d'éditoriaux, chroniques ou analyses. D'autre part, la signature ne peut être apposée à son texte sans son consentement. Elle peut cependant être retirée sous réserve des dispositions de l'article 7.11, sans son consentement.
- 7.11 a) Quand l'employé soumet un texte ou une photo signé et que l'Employeur juge qu'il doit effectuer une ou plusieurs modifications de nature à changer le sens dudit texte, ou la nature de ladite photo, l'Employeur doit, avant de ce faire, consulter l'auteur. Si l'auteur refuse un tel changement ou s'il n'est pas disponible pour consultation, l'Employeur omet la signature. Lorsqu'il s'agit d'analyses, de commentaires d'éditoriaux, de caricatures, de chroniques ou de critiques, si l'auteur refuse un tel changement, la matière n'est pas publiée et toutes les copies sont remises à l'auteur.

- b) Advenant un malentendu, l'auteur du texte ou de la photo peut avoir recours à la procédure de grief telle que définie à l'article 11. Si l'employé obtient gain de cause, l'Employeur doit publier dans le journal une mise au point afin de rectifier les faits.
- 7.12 Dans le cas d'un texte non signé, l'auteur peut avoir recours à la procédure prévue au paragraphe précédent (7.11 b), s'il juge qu'un changement effectué à son texte par l'Employeur porte atteinte à sa réputation ou lui porte préjudice dans l'exercice de ses fonctions.
- 7.13 a) Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaquent directement ou indirectement un journaliste ou un de ses textes ou encore qui contestent l'exactitude des faits tels que présentés dans l'article d'un journaliste sont portés à l'attention du journaliste et du Syndicat, avant d'être publiés. Si le journaliste concerné ne peut être rejoint, la lettre, le communiqué ou la mise au point peut être publié après avis au Syndicat.
- b) Tout article faisant état d'attaques directes ou indirectes contre un journaliste ou un de ses textes ou encore comportant une contestation de l'exactitude des faits tels que présentés dans un texte d'un journaliste est porté à l'attention du journaliste concerné et du Syndicat avant d'être publié. Si le journaliste concerné est absent, l'article peut être publié en y insérant une note de la rédaction encadrée expliquant que le journaliste concerné n'est pas disponible et qu'il fera, s'il le désire, une mise au point à son retour.
- 7.14 Si l'Employeur décide de publier l'article, la lettre, le communiqué ou la mise au point, le journaliste visé a droit de réplique dans la même page de la même édition. Dans tous les cas, la réplique est intitulée "mise au point". Si le journaliste est absent et ne peut être rejoint dans le délai prévu au paragraphe 7.13, il peut exercer son droit de réplique à son retour. On doit donner à la réplique autant d'importance qu'à l'attaque. Ce droit de réplique ne s'applique pas dans le cas d'une lettre à l'éditeur qui exprime une opinion différente de celle exprimée par un journaliste dans un éditorial, une analyse, un billet ou une chronique.
- 7.15 L'Employeur s'engage à rectifier les faits, par un texte dans le journal, lorsque la compétence et l'intégrité professionnelle d'un membre de l'unité de négociation sont attaquées injustement en public.
- 7.16 L'Employeur se rend responsable de toute poursuite qui pourrait être intentée contre un membre de l'unité de négociation comme résultat d'un travail publié et il s'engage à payer tous les frais qui pourraient résulter d'une telle poursuite.

La présente disposition ne s'applique pas si le membre de l'unité de négociation a commis une négligence grossière.

7.17 Tout employé qui est arrêté ou incarcéré en conséquence de l'exercice normal de ses fonctions ou en raison d'informations, de documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus en sa qualité de journaliste, reçoit son plein salaire et conserve tous ses droits pour la durée de son incarcération. De plus, l'Employeur, après entente avec l'employé, se rend responsable de la défense de celui-ci et des frais encourus.

7.18 L'Employeur, après entente avec l'employé, se rend responsable de la défense d'un journaliste régi par la convention collective qui est pénalisé par un tribunal pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'information et, le cas échéant, à lui verser son plein salaire pour toute la durée de son incarcération. L'Employeur se rend responsable des frais encourus.

7.19 Conseil d'information

a) Définition

Organisme conjoint ayant pour tâche de :

1. évaluer le contenu du journal en matière d'information ;
2. établir des mesures pratiques pour assurer une meilleure couverture des événements ;
3. établir des lignes de conduite générales pour la couverture d'événements d'importance ;
4. étudier périodiquement la façon dont l'information est assurée dans les secteurs spécialisés et faire des suggestions appropriées ;
5. décider des mesures à prendre pour assurer la formation et le perfectionnement des journalistes ;
6. faire des recommandations relatives à la liberté de presse et de l'information

b) Composition :

Trois (3) membres représentant l'Employeur, dont le rédacteur en chef qui n'a pas le droit de vote, et trois (3) membres représentant le Syndicat dont le troisième n'a pas droit de vote. Toute vacance doit être comblée dans un délai de trente (30) jours.

c) Procédures :

Le président et le secrétaire sont élus à l'issue de la première réunion. Il leur appartient de convoquer l'assemblée et de préparer l'ordre du jour.

Le conseil doit se réunir à date fixe le premier lundi de chaque mois et à toute autre date dont les membres conviendront. De plus, le conseil se réunit d'urgence dans les quarante-huit (48) heures d'une demande de l'une ou l'autre partie.

Le président peut participer aux délibérations et a droit de vote sans toutefois avoir de voix prépondérante.

Le secrétaire remet au Syndicat et à l'Employeur les procès-verbaux de chacune des réunions.

Le conseil peut en outre convoquer toute personne susceptible de lui fournir des renseignements dont il a besoin. Chaque membre peut faire connaître au secrétaire les sujets qu'il désire faire étudier par le conseil, et ce, au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion. Le conseil peut élaborer tout autre règlement propre à sa régie interne conformément à son mandat et aux dispositions du présent article. Les décisions du conseil se prennent à la majorité simple.

Les procès-verbaux de chaque réunion du conseil sont affichés dans les salles de nouvelles d'Ottawa et de Hull dans un délai de dix (10) jours après la réunion.

- d) Décision :
- i) Les décisions du comité ne sont mises en vigueur qu'après avoir été approuvées par la direction de l'information, laquelle doit faire part par écrit de sa décision, avec motifs à l'appui, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.
  - ii) En cas d'impasse, le rédacteur en chef tranche la question et communique aux membres du conseil sa décision, par écrit, avec motifs à l'appui dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

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

- a)
  - i) L'information doit être conforme aux faits de nature à ne pas tromper le public. Elle doit être exacte et complète, c'est-à-dire non seulement elle doit être conforme aux faits, mais encore elle doit comprendre autant que possible tous les éléments essentiels de ces faits.
  - ii) Conformément à la pratique existante au Droit, la sélection et la présentation de l'information doit miser sur son intérêt intrinsèque et non sur son aspect spectaculaire et/ou sensationnel. Toute plainte ou litige relatif au présent paragraphe est soumis au conseil de l'information.
- b) Les éditoriaux et caricatures doivent être conformes à l'orientation du journal. Une copie de cette politique doit être remise aux candidats au moment de leur mise en candidature écrite.

7.21 Les parties acceptent les définitions des expressions suivantes :

- a) liberté d'opinion et d'expression : le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répondre, sans considération de frontière, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit (Déclaration universelle des Droits de l'Homme votée à l'automne 1948 par l'Assemblée générale des Nations-Unies).
- b) liberté de presse : la liberté de presse n'est pas un privilège exclusif à la presse, mais procède du droit fondamental de toute personne d'avoir accès, totalement et librement, aux faits relatifs à toutes questions le concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier les opinions des autres. Il est essentiel pour la protection de ces droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher la nouvelle sans obstruction ou intervention de qui que ce soit et libre de publier les nouvelles et de les commenter (Association des Éditeurs de Journaux Quotidiens du Canada). Des alinéas a) et b) découlent les quatre (4) principes suivants :
  1. le droit du public à l'information,
  2. la liberté d'opinion et d'expression,
  3. le libre exercice de la profession de journaliste
  4. le libre exercice du droit de l'Éditeur (Publisher).
- c) Les blogues sont soumis aux clauses professionnelles prévues à l'article 7.

- 7.22 Les prix accordés au journal pour l'excellence des photos, articles ou séries d'articles, reportages, caricatures ou pages seront remis à l'auteur ou aux auteurs des matières publiées.
- 7.23 L'Employeur reconnaît aux employés régis par la convention le droit d'occuper leurs heures de loisirs de la manière qu'ils désirent.
- 7.24
- a) Tout membre de l'unité de négociation a le droit de refuser, sans perte de traitement ou d'autres avantages, d'exécuter tout travail que, raisonnablement, il estime dangereux parce qu'il excède les exigences normales du métier.
  - b)
    - i) Dans un cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à payer la différence entre le salaire régulier de l'employé et le montant de la compensation auquel il peut avoir droit de la part de la Commission des accidents du travail de l'Ontario ou du Québec aussi longtemps qu'il demeure un employé de l'Employeur.
    - ii) À son retour au travail, l'employé réintègre de plein droit le poste qu'il occupait.

- iii) Dès qu'un employé est déclaré invalide d'une façon totale et permanente par la Commission des accidents du travail, il cesse alors d'être un employé de l'Employeur.
- iv) En cas d'invalidité partielle et permanente, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur la solution à appliquer. À défaut d'entente, l'employé ou le Syndicat peuvent recourir à la procédure d'arbitrage.

7.25 a) Définitions :

Aux fins de l'article 7.25 :

- "*Nouvelle*" signifie une situation où le journaliste ne contrôle pas le déroulement de son travail dans le temps notamment les conférences de presse, les procès, les faits divers, etc..
- "*Reportage*" signifie une situation où le journaliste contrôle le déroulement de son travail dans le temps notamment les portraits, les entrevues et les reportages exclusifs, le suivi des nouvelles, les "*features*", etc..
- "*Breaking news*" signifie un court texte de nouvelles de dernière minute.
- "*Blogue*" signifie une page web personnelle où un journaliste écrit, sur une base régulière et sur divers sujets, de courts billets au ton libre, habituellement présentés dans un ordre chronologique inversé et assortis de liens vers des pages analogues.

b) Pour la couverture de la nouvelle :

Lors de circonstances exceptionnelles, le journaliste peut être appelé à prendre des photos ou vidéos.

En situation de reportage :

Le journaliste peut, à l'occasion, être appelé à prendre des photos ou à faire de la vidéo.

Les vidéos prises par un journaliste et publiées sont signées.

c) Pour la couverture de la nouvelle, si l'Employeur veut simultanément une production sonore ou vidéo et un article écrit sur le même événement, il assigne deux (2) journalistes, un (1) pour la production sonore ou vidéo et un (1) pour l'article écrit.

Ces dispositions n'empêchent pas un journaliste, en assignation pour une production sonore ou vidéo ou pour un article écrit :

- de donner une entrevue vidéo ou audio, ou, s'il y consent, plus d'une entrevue ;

- de communiquer par écrit ou oralement des nouvelles de dernière minute (breaking news) ;
  - de réaliser ultérieurement une production sonore ou vidéo sur la couverture de cette nouvelle ou, le cas échéant, un article écrit. Dans ce cas, l'Employeur ne peut donner cette nouvelle assignation tant que le travail précédent n'est pas terminé.
- d) À l'occasion d'un événement exceptionnel dont le déroulement s'étend dans le temps et qui requiert une succession fréquente de "breaking news", l'Employeur assigne alors un journaliste uniquement à cette tâche pour la durée de l'événement.
- e) Sous réserve du paragraphe b) :

La prise de vue vidéo est réservée aux photographes :

- i) pour la couverture de la nouvelle, si l'Employeur veut utiliser de la photo et de la vidéo, il assigne deux photographes ; un pour la vidéo et un pour la photo.

Si l'Employeur veut utiliser seulement de la vidéo ou seulement de la photo, il assigne un seul photographe.

Les présentes dispositions de 7.25 e) i) cessent de s'appliquer à partir du moment où le photographe travaillera avec un appareil capable de fournir, à partir d'un enregistrement vidéo, des extraits photographiques rencontrant les normes de qualité requises pour publication sous forme papier.

- ii) En situation de reportage, le photographe peut successivement prendre de la photo et de la vidéo.

Si l'équipe est composée d'un journaliste et d'un photographe, le journaliste peut, à l'occasion, être appelé à faire de la vidéo.

## ARTICLE 8

## CONGÉS AVEC OU SANS SOLDE

- 8.01 a) Le président du Syndicat, l'agent de griefs du Syndicat ou son représentant autorisé par le Syndicat peut, après avoir avisé le chef de service, s'absenter de son travail pour la période requise, sans perte de traitement, afin de rencontrer les représentants de l'Employeur ou un membre du Syndicat au sujet de l'application de la convention. Les mêmes conditions s'appliquent quand il s'agit de faire enquête sur des griefs, de rédiger un grief ou lors d'une audition à l'arbitrage. Si cette présence est requise en dehors de ses heures normales de travail, il déduit le temps ainsi passé de sa période de travail, après entente avec son chef de service.
- b) Les représentants du Syndicat au comité des relations de travail et au conseil d'information et à tout autre comité paritaire formé en vertu des dispositions de la présente convention peuvent s'absenter durant leurs heures régulières de travail, sans perte de traitement, après en avoir avisé le chef de service ou son représentant, afin de participer aux réunions du comité dont ils sont membres ou pour les membres du comité de relations de travail, aux séances d'arbitrage. Si ces réunions ou séances ont lieu en dehors des heures normales de travail des membres de ces comités, le temps ainsi passé en réunions est déduit de leur période de travail, après entente avec le chef de service.
- c) i) Les trois (3) représentants du Syndicat au comité de négociations bénéficient d'un congé avec solde d'une pleine journée de travail les jours où ils rencontrent les représentants de l'Employeur en séance de négociation ou de conciliation qui durent au moins trois heures et 30 minutes (3 h 30).
- Dans les autres cas, le temps consacré à ces séances l'est sans perte de salaire. De plus, l'employé concerné a droit à une période de repos d'au moins neuf (9) heures avant et après sa présence à la séance de négociation. 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.
- ii) Si une séance de négociation ou de conciliation a lieu en dehors des heures normales de travail des représentants du Syndicat, le temps ainsi passé en séance jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail pour l'employé concerné est déduit de leur période de travail.
- d) Dans des cas d'urgence relatifs à l'application de la convention, le comité exécutif du Syndicat peut tenir des réunions durant les heures de travail, après avoir informé l'Employeur. Si la réunion doit dépasser une heure, c'est après entente avec l'Employeur.

- e) Un membre du Syndicat peut s'absenter, avec la permission du cadre en devoir ou en son absence son représentant, si les circonstances le permettent, durant ses heures de travail, afin d'assister à une réunion syndicale. Cette autorisation ne peut être refusée sans motifs valables ; il doit compléter sa journée de travail, la journée même ou le lendemain.
- f) À l'occasion de réunions, stages de formation, colloques, congrès et autres des instances syndicales et professionnelles auxquelles le Syndicat est affilié (CSN, FNC, Conseil central de l'Outaouais, FPJQ et autres) tenues durant les heures de travail, l'Employeur s'engage à accorder un congé avec solde à tout employé délégué par ses confrères à ces rencontres. Il ne peut toutefois y avoir plus de deux (2) employés libérés avec solde en même temps pour de telles réunions, sauf pour le congrès de la Fédération nationale des communications où le nombre de délégués peut être de trois (3), et le nombre de jours de congés avec solde accordés en vertu de la présente disposition ne peut dépasser vingt-cinq (25) jours annuellement. Ces employés libérés ne doivent pas faire partie du même secteur, à moins d'entente avec le rédacteur en chef. Sauf en cas d'urgence, les demandes de tels congés sont faites par écrit au directeur de service deux semaines à l'avance par l'agent de griefs du Syndicat ou un membre de l'exécutif du Syndicat.
- g) L'Employeur accorde également cinq (5) jours par année de congés syndicaux avec solde pour les activités reliées à la préparation de la nouvelle convention collective. Ces congés avec solde sont cumulatifs. Il ne peut y avoir plus de trois (3) employés libérés en même temps et pas plus d'un (1) par secteur. Dans l'éventualité où cette banque de congés avec solde est épuisée, le Syndicat peut alors utiliser les congés prévus au paragraphe 8.01f).

#### 8.02

L'Employeur s'engage d'autre part à accorder sur demande un congé avec solde remboursé à tout employé régulier qui est élu à un poste syndical à plein temps, et ce, pour la durée de son mandat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a) L'Employeur paie à l'employé libéré son salaire chaque semaine de paie.
- b) L'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé libéré sa cotisation à la caisse de retraite et les autres déductions habituelles.
- c) La période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte comme une année de service pour les fins de la caisse de retraite et de l'ancienneté.
- d) L'employé libéré conserve ses droits au programme de prévoyance collective et autres droits prévus à la convention collective de travail.

- e) À l'expiration de la période de libération, l'employé libéré réintègre son poste ou un poste équivalent de sa fonction et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à son poste.
- f) Sur présentation d'un compte mensuel, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur dans un délai de quinze (15) jours, les sommes suivantes :
  - i) le salaire de l'employé libéré,
  - ii) la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite et au régime de prévoyance collective du Droit,
  - iii) la cotisation de l'Employeur au régime d'assurance-emploi, au régime des rentes du Canada et à tout autre régime d'assurance privé ou public auquel l'Employeur participe.

8.03 L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans solde à tout employé brigant les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale. Si l'employé est élu à un poste de maire ou de député (provincial ou fédéral), il doit prendre un congé sans solde pour la durée du mandat. La présente disposition s'applique pour un seul mandat.

8.04 À) Sauf s'il a des motifs raisonnables de refuser, l'Employeur accorde sur demande un congé sans solde pour une durée n'excédant pas un an, à un employé permanent

- 1. Qui :
  - a) bénéficie d'une bourse d'études ou de recherche ;
  - b) bénéficie d'un stage de perfectionnement ou de recyclage dans une institution reconnue ;
  - c) entreprend ou poursuit des études ou des recherches connexes à son emploi à temps complet ;
  - d) veut rédiger et publier un ouvrage ;
  - e) veut préparer une exposition de photos ;
  - f) accomplit une mission officielle sous les auspices d'un organisme international à caractère public ou d'un organisme gouvernemental ;
  - g) après cinq (5) années de service, a un motif personnel de demander un tel congé. Les conditions suivantes s'appliquent :

- l'employé ne doit pas, durant son congé, avoir d'activités qui le placent en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit d'intérêts avec son travail au journal ;

- l'employé ne cumule pas de vacances pendant la durée du congé ;

- l'employé peut, s'il le désire, continuer de participer au régime d'assurance collective en payant sa part et la part de l'Employeur de la prime d'assurance.

h) L'employé ayant moins de cinq (5) années de service peut, après entente avec l'Employeur, bénéficier d'un congé sans solde.

L'Employeur peut refuser d'accorder un tel congé à plus de trois employés à la fois, sauf entente en comité des relations de travail. Chaque congé prévu à la présente clause est renouvelable.

2. Qui décide de devancer l'échéancier prévu de sa mise à la retraite.

8.04 B) L'Employeur s'engage à accommoder, dans la mesure du possible, tout employé qui désire suivre des cours de perfectionnement en relation avec son emploi tout en conservant ledit emploi.

La totalité des frais de scolarité encourus par l'employé est remboursée par l'Employeur, sur présentation d'un certificat attestant que l'examen a été réussi, s'il s'agit de cours comportant des examens, ou d'un certificat attestant que les cours ont été suivis, s'il s'agit de cours ne comportant pas d'examens. L'Employeur n'est tenu de rembourser ces frais que dans les cas où une demande de remboursement a été faite avec l'inscription aux cours en question, et à condition que l'employé demeure à l'emploi de l'Employeur pour une période d'un (1) an après la fin de ses études.

C) S'il y a lieu de faire un choix d'employés pour participer aux programmes de perfectionnement, ce choix doit être fait sans favoritisme ni discrimination et en tenant compte des besoins de l'Employeur et pourvu que les employés aient les qualifications et les aptitudes requises.

8.05 L'Employeurs'engage à afficher dans les salles de rédaction toute bourse de perfectionnement et de stage offerte aux employés des services de l'information et de l'éditorial.

8.06 L'Employeur peut en outre accorder des congés sans solde pour une durée n'excédant pas trois (3) mois à tout employé qui en fait la demande et que le comité des relations de travail trouve justifiée. Un tel congé de peut jamais être utilisé pour occuper un emploi rémunéré.

8.07 Un congé sans solde ne constitue pas une rupture de service et, à la demande de l'employé, l'Employeur s'engage à maintenir tous les régimes d'assurance collective et le régime des rentes auxquels

participait l'employé au début de son congé. Dans les cas de congé sans solde de trois (3) mois ou moins, l'Employeur et l'employé maintiennent leurs contributions respectives audit régime. Dans les cas de congé sans solde de plus de trois (3) mois, l'employé en assume les pleines obligations. Le remboursement de cette prime se fait selon l'entente conclue entre l'Employeur et l'employé avant son départ.

8.08 Tout employé appelé par la Cour à servir comme juré ou témoin reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou comme témoin pendant le temps requis. Il lui suffit alors de présenter une pièce justificative à cet effet.

8.09 a) Lorsqu'il revient au travail après avoir bénéficié d'un congé avec ou sans solde, l'employé touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulées s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.

b) Les modalités de retour doivent faire l'objet d'une entente avant le départ de l'employé intéressé entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé. La date du retour peut être modifiée après entente entre les parties. L'employé travaillant dans un domaine spécialisé qui bénéficie d'un congé sans solde pour un motif directement relié à la nature de son travail réintègre, à son retour, le poste qu'il occupait avant son départ. Dans les autres cas, l'employé revient à un poste de sa catégorie d'emploi.

8.10 a) Un employé dont l'épouse légitime, de droit commun ou de fait donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours de calendrier, soit à compter de la date de la naissance, soit à compter de la date du retour de la conjointe à la maison.

b) Un employé dont l'épouse légitime, de droit commun ou de fait, donne naissance à un enfant ou une employée qui donne naissance à un enfant peut demander un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pendant la période préscolaire (0 – 5 ans) de son enfant. Pendant ce congé, l'employé ou l'employée ne peut travailler pour un autre employeur.

L'employé a droit à ce congé s'il est éligible aux prestations d'assurance-emploi pendant la durée de son congé.

c) En cas d'adoption, les alinéas 8.10 a) et b) s'appliquent "mutatis mutandis" à tout employé homme ou femme.

8.11 a) En cas de décès du conjoint légitime ou de droit commun, ou d'un enfant, un employé bénéficie d'un congé de sept (7) jours consécutifs de calendrier, à compter de la date du décès, et ce, sans perte de salaire.

Si le décès survient durant les vacances d'un employé, les vacances sont reportées à une date ultérieure.

- b) En cas du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, cet employé bénéficie d'un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier, à compter de la date du décès, et ce sans perte de salaire.
- c) Dans le cas d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru ou des grands-parents d'un employé, cet employé peut bénéficier d'un (1) jour ouvrable de congé payé, le jour de l'inhumation ou de l'incinération.
- d) L'employé bénéficie d'une journée supplémentaire lorsque le lieu des funérailles est à plus de 300 km de son lieu de résidence. De plus, advenant des circonstances particulières qui le justifieraient, l'Employeur peut prolonger les absences prévues à la clause 8.11.

#### 8.12 Congés de maternité

- a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sans perte d'aucun de ses droits. Elle reprend son travail dans les douze (12) mois qui suivent son accouchement sauf lorsque son médecin traitant juge qu'elle doit prolonger son congé pour elle ou son enfant; il lui suffit alors de produire un certificat attestant qu'elle est incapable de reprendre son travail à cause de son état ou lorsque sa présence est requise auprès de l'enfant.
- b)
  - 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-emploi, 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.
- c) L'employée visée à l'alinéa i) du paragraphe b) ci-haut a droit à 34 heures de congés mobiles payés dans les douze (12) mois suivant la date prévue de son retour au travail.

#### Congé d'adoption

- d) L'employé qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à une indemnité telle que décrite à la clause 8.12 b) et ce, pour une période n'excédant pas 8 semaines. Le congé parental en cas d'adoption

doit être pris dans les 35 semaines suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

- e) L'Employeur doit informer tout le personnel lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur. Dans un tel cas, la salariée enceinte a droit à un congé avec solde en plus de celui prévu aux alinéas précédents, tant que le danger existe, selon l'avis du médecin de la salariée et du médecin de l'Employeur. La salariée peut toutefois être requise par l'Employeur d'accomplir son travail régulier, ou tout autre travail de nature semblable ou identique, à son domicile ou à un autre lieu de travail dans la région immédiate.
- f) L'alinéa b) du présent paragraphe ne s'applique qu'à la salariée qui a complété neuf (9) mois au service de l'Employeur au moment où elle accouche sauf en cas de naissance prématurée.

#### Congé de paternité

- g) Une indemnité complémentaire de congé de paternité est versée à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) uniquement à l'employé permanent qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable hebdomadairement pendant une période maximale de cinq (5) semaines.

L'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 90 % du salaire hebdomadaire de l'employé et la prestation du RQAP qu'il reçoit.

L'employé cumule ses crédits de vacances pendant ce congé. De plus, l'Employeur maintient, pour l'employé les divers bénéfices du Régime d'assurances collectives (sauf l'assurance salaire) et du régime complémentaire de retraite auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur de son congé. L'Employeur et l'employé paient chacun leurs cotisations à ces régimes.

- 8.13 a) Tout employé a droit à soixante-huit (68) heures de congé de maladie par année. Un certificat de médecin peut être exigé pour une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou lorsque l'Employeur a de bonnes raisons de croire que les absences répétées de moins de trois (3) jours non consécutifs sont injustifiées. Dans ce dernier cas, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner l'employé par un médecin de son choix et doit, avant de ce faire, en avertir le Syndicat.
- b) Durant sa période d'essai, l'employé a droit aux congés accumulés selon le nombre de mois qu'il a été à l'emploi de l'Employeur. Après l'expiration de sa période d'essai, l'employé peut bénéficier par anticipation de ses jours de congé de maladie de l'année de service en cours. Lorsqu'un

employé quitte son emploi, l'Employeur peut déduire des banques de congés de celui-ci tout congé de maladie pris par anticipation.

- c) Les congés de maladie sont cumulatifs jusqu'à concurrence de neuf (9) semaines et ne sont pas monnayables. Les employés peuvent bénéficier de ces congés accumulés les jours qui précèdent la date de leur retraite.
- d) Pour fins d'interprétation de la convention, les congés de maladie sont considérés comme congés avec solde. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme une obligation pour l'Employeur de payer des jours de congés statutaires à un employé qui est déjà compensé par l'assurance, un jour de congé statutaire n'étant pas un sixième (6e) jour de paie dans une semaine.
- e) 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.
- f) Après soixante-huit (68) heures consécutives ou non dans une même année, l'employé a droit aux bénéfices de l'assurance-salaire et d'invalidité prolongée en vigueur à la signature de la convention.
- g) Les congés de maladie auxquels un employé a droit peuvent être utilisés pour de la maladie dans la famille immédiate.
- h) Sur demande, l'Employeur s'engage à avancer à l'employé, l'équivalent des montants prévus comme prestations d'assurance invalidité de courte durée jusqu'à concurrence d'un maximum de deux semaines de prestations. Pour avoir droit à cette avance, l'employé doit fournir un certificat médical, au plus tard le vendredi suivant le début de l'invalidité et que la durée prévue de l'invalidité soit supérieure à deux semaines ou que l'invalidité résulte d'un accident ou lorsqu'il y a une hospitalisation reconnue.

L'avance ainsi consentie par l'Employeur est traitée en tout temps comme une dette de l'employé vis-à-vis l'Employeur et cet employé doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurances. Dans l'éventualité où l'employé quitte son emploi à la fin de sa période d'invalidité et qu'il est débiteur vis-à-vis l'Employeur, celui-ci peut retenir ces sommes à même les crédits de vacances et/ou la paie de l'employé.

## 8.14

### Vacances

Les vacances annuelles des employés sont :

- a) De trois (3) semaines pour les employés ayant moins de trois (3) ans de service ;
  - b) De quatre (4) semaines pour les employés ayant plus de trois (3) ans de service et moins de neuf (9) ans de service ;
  - c) De cinq (5) semaines pour les employés ayant plus de neuf (9) ans de service
  - d) De six (6) semaines pour les employés ayant plus de vingt-cinq (25) ans de service
  - e) Les vacances sont créditées hebdomadairement, à raison de 1/52 (un cinquante-deuxième) à chaque paye ;
  - f) L'employé absent pour cause de maladie ou accident accumule ses crédits de vacances durant les quatre (4) premiers mois consécutifs de l'absence. Après cette période et dans tous les cas de congés sans solde de plus de deux (2) mois, il n'y a pas d'accumulation de crédits de vacances.
- 8.15 a) À moins d'entente préalable entre l'Employeur et l'employé, les employés peuvent prendre leurs vacances en tout temps de l'année en fonction des besoins de chaque équipe, compte tenu de l'ancienneté et après avoir donné un préavis de cinq (5) jours ouvrables. La liste des vacances d'été (juin, juillet, août), est établie de façon définitive avant le 1<sup>er</sup> mai. Après cette date, ceux qui désirent changer leurs dates de vacances ne peuvent se prévaloir de leur droit d'ancienneté.
- Sauf entente particulière avec l'Employeur, les vacances acquises au premier juin de chaque année doivent être prises dans les douze (12) mois suivants.
- b) L'employé malade ou blessé peut reporter ses vacances en tout ou en partie à une date ultérieure déterminée après entente avec son chef de service.
- 8.16 Les vacances annuelles sont rémunérées au taux régulier.
- 8.17 Au cas du départ volontaire, de congédiement, de retraite ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier à lui ou à sa succession.
- 8.18 Les jours fériés, payés et garantis, sont les suivants :
- Le Jour de l'An
  - Le Vendredi Saint
  - La fête de la Reine

La Saint-Jean-Baptiste  
La fête du Canada  
Le 1<sup>er</sup> lundi d'août  
La fête du Travail ;  
Le Jour de l'Action de grâces  
L'après-midi du 24 décembre  
Noël  
L'après-midi du 31 décembre

Si ces congés surviennent un jour non ouvrable, ils sont reportés au jour ouvrable suivant, pour autant que le journal ne soit pas publié ce jour-là. Si le journal est publié ce jour-là, le congé peut être pris en tout temps de l'année après entente avec le chef de service et en respectant l'ancienneté.

- b) En plus de ces congés, chaque employé régi par la convention a droit à trois (3) jours de congés mobiles qui doivent être pris dans les douze (12) mois de leur compilation.
- c) L'employé de fin de semaine a droit à huit heures et demie (8 h 30) de congé par jour férié, indépendamment du jour de ce congé.
- d) 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.

8.19 Tout voyage offert à l'Employeur pour reportage touristique ou thématique, ou pour fin de chronique, que la direction de l'information décide d'accepter est offert à un employé permanent selon les critères indiqués à la lettre d'entente en annexe de la présente convention.

8.20 Assurances collectives et régime de retraite

- a) Les primes relatives au régime d'assurance-salaire, d'assurance-invalidité prolongée, d'assurance-vie et de dépenses médicales seront partagées à parts égales entre l'Employeur et l'employé.
- b) L'Employeur convient de faire parvenir au Syndicat dans les trente (30) jours de son renouvellement une copie de la police maîtresse du régime d'assurance.
- c) L'Employeur convient que le montant de couverture de l'assurance-vie est porté à l'équivalent d'un an de salaire. Le régime comprend une police d'assurance-vie avec double indemnité dans le cas de mort accidentelle pour tous les employés régis par la convention.

## ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 La semaine de travail des employés régis par la convention est de trente-cinq (35) heures. Dans tous les cas, l'employé a droit à une période de repas d'au plus une heure et demie (1 h 30) par journée ou quart de travail.
- 9.02 La semaine de travail des employés affectés à l'équipe de jour est répartie en cinq (5) journées consécutives du lundi au vendredi, de sept (7) heures.
- 9.03 a) La semaine de travail des employés affectés à l'équipe du soir et des préposés au pupitre du soir est répartie en cinq (5) soirées consécutives de sept (7) heures du dimanche au samedi.
- La semaine de travail des reporters-pupitreurs est répartie en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures du dimanche au samedi. Ils peuvent être assignés de jour ou de soir, selon les besoins du service.
- b) La semaine de travail du chef de pupitre est répartie en cinq (5) soirées consécutives de sept (7) heures, du dimanche au samedi. Toutefois, si l'employé et l'Employeur y consentent, la semaine de travail du chef de pupitre et de son adjoint peut être répartie en quatre (4) soirées consécutives de huit heures et quarante-cinq minutes (8 h 45), du dimanche au samedi.
- L'horaire des préposés au pupitre doit prévoir une période de repas, vers le milieu de la journée de travail.
- Si les besoins de la production l'exigent, des postes de préposés au pupitre du soir et de reporters-pupitreurs peuvent comporter un horaire brisé dans chaque fonction. La semaine de travail de ces employés est répartie en cinq (5) soirées non consécutives de sept (7) heures. Une fois établis, ces horaires brisés peuvent être modifiés à condition que soient respectées les dispositions de l'alinéa 9.14.
- c) La semaine de travail des photographes est répartie en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures, du lundi au vendredi.
- 9.04 a) La semaine de travail du journaliste et du photographe de fin de semaine à temps complet est répartie en quatre (4) journées consécutives de huit heures et quarante-cinq minutes (8 h 45), incluant le samedi et le dimanche.
- b) La semaine de travail du photographe à temps partiel est répartie en trois journées consécutives de sept heures (7 h), du dimanche au samedi.

- c) Pour fin de calcul des vacances annuelles, jours fériés, congés pour maladie ou autres congés, chaque quart de travail équivaut à une journée de travail au sens de la convention.
- 9.05 La semaine de travail de l'éditorialiste est répartie en cinq (5) journées consécutives du lundi au vendredi, de sept (7) heures.
- 9.06 Un employé peut se prévaloir de son ancienneté pour accepter ou refuser un poste comportant un régime d'heures irrégulières, si un ou plusieurs autres journalistes peuvent également remplir les fonctions. Les postes comportant un régime d'heures irrégulières sont les suivants :
- les reporters à l'équipe des sports
  - le journaliste aux affaires nationales et internationales
  - les reporters aux arts
  - les photographes
  - l'éditorialiste et le caricaturiste
  - le reporter aux affaires régionales – Gatineau
  - le reporter aux affaires régionales – Ottawa
  - le reporter aux faits divers et affaires judiciaires
  - les reporters-pupitreurs
- À l'exception des reporters sportifs et du journaliste de fin de semaine, la semaine de travail des employés travaillant à heures irrégulières est répartie en cinq (5) journées consécutives du lundi au vendredi, de sept (7) heures. La semaine de travail des reporters sportifs est répartie en cinq (5) journées consécutives, de sept (7) heures.
- La journée de travail régulière de l'employé travaillant à heures irrégulières est de huit heures et demie (8 h 30) consécutives au maximum, cette période incluant la période de repas d'au plus une heure et demie (1 h 30).
- 9.07 Tout travail exécuté au-delà de la période normale de travail est considéré comme fait en temps supplémentaire. De même, est considéré comme fait en temps supplémentaire, tout travail exécuté au-delà de la semaine normale de cinq (5) jours ou quatre (4) jours, selon le cas.
- 9.08 a) Tout employé rappelé en dehors de ses heures régulières ou de sa semaine régulière de travail peut, pour une raison valable, refuser de le faire.
- b) L'Employeur peut exiger d'un employé qu'il termine la couverture d'un événement, y compris la rédaction du texte, si cette couverture se poursuit au-delà de ses heures régulières de travail et s'il est nécessaire pour les fins d'une couverture adéquate de prolonger sa journée régulière de travail. Cependant, l'employé peut refuser de le faire s'il a une raison valable.

- 9.09 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux de temps et demi sauf pour les cas prévus aux paragraphes 9.10 et 9.11. Dans tous les cas, le temps supplémentaire est compensé en temps ou en argent, au choix de l'employé.
- L'employé qui a choisi de prendre son temps supplémentaire en temps doit donner un avis de vingt-quatre (24) heures avant ledit congé. Le chef de service ne peut refuser d'accorder ce congé à moins que la présence de l'employé en question soit nécessaire et qu'il soit impossible de trouver un remplaçant.
- i) un employé peut accumuler un maximum de 85 heures de temps supplémentaire pris en temps. Les heures de temps supplémentaire faites au-delà de ce nombre sont rémunérées en argent. L'employé ne peut cependant prendre plus de 68 heures consécutives de temps supplémentaire accumulé.
- 9.10 Après trois (3) heures de travail en temps supplémentaire, l'employé est rémunéré à temps double. De même, est rémunéré à temps double tout travail exécuté après la première journée de congé hebdomadaire suivant la semaine normale de cinq (5) jours ou quatre (4) jours, selon le cas.
- 9.11 Un employé permanent qui travaille un jour férié est rémunéré au taux de temps double en plus de son salaire régulier.
- 9.12 a) Tout employé qui revient travailler en dehors de ses heures régulières ou de sa semaine ouvrable reçoit au minimum l'équivalent de trois (3) heures payées à temps supplémentaire.
- b) Les blogues qui impliquent un travail à l'extérieur des heures de travail normales font l'objet d'une prime hebdomadaire équivalant à quatre (4) heures de rémunération à taux et demi. Si le blogue est animé par plusieurs journalistes, le nombre d'heures est fractionné avec un minimum individuel d'une (1) heure de rémunération à taux et demi.
- c) Si un blogue requiert du travail hors de la semaine normale de travail, l'Employeur discute des modalités avec le journaliste concerné.
- 9.13 L'Employeurs'engage à rémunérer aux taux prévus au présent article tout temps supplémentaire autorisé par le chef de service ou toute personne désignée par lui.
- 9.14 Tout changement aux horaires de travail doit avoir un caractère de permanence, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 9.15 et 9.16 de la convention. Lorsque l'Employeur trouve nécessaire de faire un tel changement, il doit faire parvenir un avis écrit au Syndicat et à l'employé ou aux employés touchés par ledit changement, au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de ce changement.

9.15 a) Lorsqu'il s'agit d'un changement temporaire d'horaire ou de poste, soit un changement ayant pour durée minimale le reste de la semaine dans laquelle survient le changement et pour une durée maximale d'un (1) mois, l'Employeur doit avertir l'employé ou les employés concernés et le Syndicat au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et préciser la durée du changement. Si l'employé le désire, il peut ne pas se prévaloir de la durée minimale.

b) En cas d'urgence, l'Employeur est exempté du préavis prévu à l'alinéa 9.15 a).

9.16 a) Tout employé peut être appelé à remplir de façon temporaire et occasionnelle un autre poste que le sien.

b) Si la mutation nécessite un changement de lieu de travail, l'Employeur ne peut muter un employé hors de la région métropolitaine d'Ottawa-Gatineau sans son consentement ni un reporter extérieur à la région Ottawa-Gatineau ou à un autre poste extérieur.

c) Le consentement du ou des employés concernés et du Syndicat est aussi requis dans le cas d'une mutation dans un autre service de l'entreprise.

d) Tout employé qui estime avoir des raisons valables y compris son ancienneté, pour refuser une mutation temporaire, peut le faire valoir au comité des relations de travail.

9.17 a) L'enregistrement du temps est fait par les employés sur une feuille de temps hebdomadaire signée par eux et garantie par la signature du chef de service ou de son représentant autorisé.

b) L'Employeur doit expliquer toute modification qu'il ou qu'un de ses représentants apporte à l'enregistrement du temps d'un employé dans les cinq (5) jours suivant la ou les modifications à la feuille de temps.

9.18 Sur demande de l'Employeur, au moins soixante (60) jours avant la publication d'une édition dominicale, les parties forment un comité "ad hoc" de trois (3) membres de chacune d'elles afin d'en étudier les modalités d'implantation.

Le comité remet son rapport aux parties au plus tard trente (30) jours après sa formation.

L'Employeur reconnaît qu'une édition dominicale ne peut être publiée sans augmenter les effectifs.

Le travail effectué le samedi et le dimanche pour cette édition fera partie de l'horaire régulier de travail des employés touchés.

## ARTICLE 10 SALAIRES ET PRIMES SPÉCIALES

- 10.01 a) Les salaires prévus à la convention ne représentent que des minima et n'empêchent en aucune façon l'Employeur de reconnaître les mérites de ses employés, après entente au comité des relations de travail. Pour chaque année des échelles de 10.02 a) à 10.05, les augmentations entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier.
- b) Le salaire est versé par virement bancaire dans le compte de l'employé aux deux semaines, le jeudi, pour la période de travail commencée dix-huit (18) jours auparavant.
- c) La paie de vacances est déposée comme à l'habitude. Cependant, s'il en fait la demande au moins deux semaines avant le début de ses vacances, un employé qui sera en voyage à l'extérieur du pays recevra sa paie de vacances en entier dans la semaine qui précède ses vacances.

- 10.02 a) Pendant toute la durée de la présente convention, les salaires hebdomadaires minima des reporters, reporters pupitreurs, des photographes, éditorialistes et caricaturiste sont les suivants :

	01-01-2020
Entrée	689 \$
Après 1 an	787 \$
Après 2 ans	918 \$
Après 3 ans	1 001 \$
Après 4 ans	1 045 \$
Après 5 ans	1 108 \$
Après 6 ans	1 167 \$
Après 7 ans	1 247 \$
Après 9 ans	1 300 \$

- 10.02 b) Pendant toute la durée de la présente convention, les salaires hebdomadaires minima des pupitreurs sont les suivants :

	01-01-2020
Entrée	917 \$
Après 1 an	998 \$
Après 2 ans	1 087 \$
Après 3 ans	1 127 \$
Après 4 ans	1 177 \$
Après 5 ans	1 238 \$
Après 6 ans	1 305 \$
Après 7 ans	1 391 \$
Après 9 ans	1 452 \$

10.03 Pendant toute la durée de la présente convention, les salaires hebdomadaires minima de la secrétaire du rédacteur en chef sont les suivants :

	01-01-2020
Entrée	752 \$
Après 1 an	782 \$
Après 2 ans	812 \$
Après 3 ans	842 \$
Après 4 ans	874 \$
Après 5 ans	903 \$
Après 9 ans	920 \$

10.04 Pendant toute la durée de la présente convention, les salaires hebdomadaires minima du graphiste sont les suivants :

	01-01-2020
Entrée	883 \$
Après 1 an	926 \$
Après 2 ans	983 \$
Après 3 ans	1 042 \$
Après 4 ans	1 102 \$
Après 5 ans	1 114 \$
Après 9 ans	1 127 \$

10.05 Pendant toute la durée de la présente convention, les salaires hebdomadaires minima des statisticiens et des commis sont les suivants :

	01-01-2020
Entrée	650 \$
Après 1 an	682 \$
Après 2 ans	710 \$
Après 3 ans	743 \$
Après 4 ans	774 \$
Après 5 ans	802 \$
Après 9 ans	823 \$

10.06 Primes

- a) Le chef de pupitre et les chefs de section touchent une prime hebdomadaire de 141,89 \$. L'adjoint au chef de pupitre touche une prime hebdomadaire de 70,95 \$.
- b) Le caricaturiste et l'éditorialiste touchent une prime hebdomadaire de 42,43 \$, en plus du salaire prévu au paragraphe 10.02 a).

- c) Tout employé de l'équipe du soir et de fin de semaine reçoit une prime de 2,63 \$ pour les heures effectivement travaillées.
  - d) Tout autre employé non inclus à l'alinéa 10.06 c), à l'exception des préposés au pupitre, qui travaille entre 18 h et 6 h reçoit une prime de 2,63 \$ pour les heures effectivement travaillées à l'intérieur de cette période.
  - e) Le préposé au pupitre de soir et le reporter-pupitreur dont la semaine de travail comporte un horaire brisé reçoivent une surprime hebdomadaire de 71,63 \$ en plus du salaire prévu au paragraphe 10.02 a) ou b).
  - f) Le reporter aux faits divers et affaires judiciaires touche une prime hebdomadaire de 91,51 \$ en plus du salaire prévu au paragraphe 10.02 a).
  - g) Les journalistes, reporters-pupitreurs, éditorialistes, pupitreurs et photographes reçoivent une prime de documentation de 39,23 \$.
  - h) Les journalistes et photographes à heures irrégulières reçoivent une prime d'heures irrégulières de 31,29 \$.
- 10.07 Les augmentations statutaires de salaires sont payées à l'employé à compter du jour d'anniversaire de son entrée au service de l'Employeur ou du jour d'anniversaire de son reclassement selon le cas.
- 10.08 L'application des échelles de salaires décrites aux paragraphes 10.02, 10.03, 10.04 et 10.05 de la convention ne doit représenter de diminution de salaire dans aucun cas.
- 10.09 Lorsque l'Employeur accorde à un employé régi par la convention, un salaire supérieur à celui auquel son échelle lui donne droit, ledit salaire supérieur classe automatiquement l'employé concerné au nombre d'années d'expérience qui, dans l'échelle, correspond au salaire qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience ainsi reconnu, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même employé demeure au service de l'Employeur. Cette disposition n'a effet que sur les salaires, à l'exclusion de toute autre considération.
- 10.10 a) Lorsqu'un employé encourt des frais dans l'exercice de ses fonctions, subit des dommages ou se fait voler ses effets personnels nécessaires à l'exercice de ses fonctions alors qu'il est en devoir, il lui suffit de présenter un énoncé de frais au rédacteur en chef ou son mandataire dans les trente (30) jours qui suivent pour être remboursé en entier par l'Employeur. Lorsqu'un employé met sa voiture personnelle au service de l'Employeur et que celle-ci est volée, endommagée à la suite d'un acte de vandalisme ou d'un accident non imputable à sa négligence, l'Employeur lui rembourse la franchise maximale de 250 \$ exigée par sa compagnie

d'assurances. L'employé devra fournir les pièces et renseignements pertinents pour justifier son remboursement.

- b) Lorsqu'à la demande de l'Employeur, un photographe surnuméraire utilise son équipement personnel pour le service de l'Employeur, ce dernier verse une allocation de quarante (40 \$) dollars par jour travaillé pour l'achat, l'entretien et l'assurance de l'équipement. De plus, l'Employeur rembourse la franchise maximale de 250 \$ en cas de dommages ou de vol subis durant l'exercice de ses fonctions.
- c) Un rapport de police doit accompagner toute réclamation pour vol ou vandalisme.

10.11 L'Employeur ne peut exiger d'un employé qu'il utilise sa voiture personnelle. Si l'employé accepte de le faire, ce doit être après entente avec son chef de service.

10.12 a) L'employé qui utilise son automobile pour l'exercice de ses fonctions reçoit de l'Employeur une allocation de 0,48 \$ le kilomètre, avec un minimum de sept dollars et quatre-vingts sous (7,80 \$). De plus, l'Employeur rembourse 50 % du coût d'un espace de stationnement mensuel, jusqu'à concurrence de 109 \$ par mois, sur présentation de pièces justificatives. L'employé qui reçoit une compensation pour le stationnement mensuel doit effectuer tous ses déplacements avec son automobile.

- b) L'Employeur s'engage à rembourser tout employé dont la compagnie d'assurance-automobile exige une surprime pour l'utilisation de sa voiture personnelle à des fins d'affaires.

Si l'employé ne reste pas à l'emploi de l'Employeur pour la durée de la police d'assurance ou cesse de se servir de sa voiture pendant ses heures de travail, il sera tenu de remettre à l'Employeur le montant que lui remettra la compagnie d'assurance-auto en guise de remboursement de cette surprime.

10.13 a) Lorsqu'un employé doit déménager parce que son travail l'exige, l'Employeur assume les frais de déménagement par un déménageur que l'employé et l'Employeur ont choisi conjointement. L'Employeur assume les frais de l'installation dans le nouveau domicile des appareils électroménagers et du téléphone sur présentation de pièces justificatives et les frais à encourir, s'il y a lieu, par le bris du bail de location de l'ancien logement, dans la mesure où l'Employeur aura négocié lui-même le montant de tels frais et aura le pouvoir de payer ceux-ci directement au propriétaire. Si l'employé quitte le service de l'Employeur moins d'un (1) an après son déménagement, l'Employeur peut se faire rembourser à même les sommes dues par lui à l'employé ou autrement, les frais prévus à cet article.

- b) Les autres frais occasionnés par le déménagement, tels frais de séjour, repas, congés et autres sont remboursés en entier par l'Employeur en vertu d'une entente écrite préalable au déménagement entre l'Employeur et l'employé concerné.
- c) Les dépenses imprévues ayant un caractère d'urgence occasionnées directement par le déménagement sont payées en entier par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.
- d) Les dispositions des alinéas a), b) et c) s'appliquent aux employés qui, après avoir travaillé vingt-quatre (24) mois ou plus au service de l'Employeur à l'extérieur du territoire Ottawa-Gatineau, demandent à être mutés à l'intérieur de ce territoire.
- e) Dans le cas d'un changement de poste nécessitant le déménagement de l'employé, la période de 90 jours prévue au paragraphe 4.04 e) peut être prolongée si l'employé concerné n'a pu disposer de la propriété lui servant de résidence principale. L'employé alors doit soumettre au comité des relations de travail les pièces justificatives ayant trait à la vente de sa propriété, soit la publicité, les honoraires d'une agence immobilière ainsi que la pénalité exigée lors du remboursement complet d'une hypothèque fermée le cas échéant, ainsi que les frais de notaire et la taxe de mutation pour l'achat d'une nouvelle propriété dans le territoire du nouveau lieu de travail, seront assumés par l'Employeur.

- 10.14 L'Employeur fournit une baie de stationnement à l'usage du photographe en devoir.
- 10.15 L'Employeur met à la disposition des photographes un ordinateur portable ou l'équivalent pour transmission des photographies ainsi que l'équipement qu'il juge nécessaire et il en assure le remplacement.
- 10.16 L'Employeur rembourse aux employés travaillant principalement à leur domicile un accès au réseau Internet.

## **ARTICLE 11            COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL GRIEFS ET ARBITRAGES**

### **11.01                    Comité des relations de travail**

Le comité des relations de travail est composé de deux (2) représentants de chaque partie. Une partie informe l'autre partie sans délai de tout changement de représentant.

### **11.02                    Le comité des relations de travail a pour fonctions :**

- a) d'étudier toute question qui lui est soumise par l'une ou l'autre des parties concernant l'application de la convention ou les conditions de travail des employés ;
- b) d'étudier les griefs et de rechercher un règlement, dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ;
- c) de discuter de l'affichage des postes ;
- d) d'étudier toute question qui lui est soumise par un employé.

### **11.03                    Le comité**

- a) se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les trois (3) jours de la demande ;
- b) élabore ses règles de régie interne ;
- c) invite à ses réunions toute personne apte à le renseigner sur une question étudiée ;
- d) nomme un secrétaire qui rédige les procès-verbaux des séances et en transmet une copie dans les sept (7) jours de la réunion au Syndicat, à l'Employeur et aux membres du comité.

Après son adoption, le procès-verbal est affiché dans les lieux de travail des employés.

- e) prend ses décisions à la majorité des voix.

### **11.04                    Griefs**

Un grief est une mésentente entre les parties concernant :

- a) l'application, l'interprétation ou une violation de la convention ;

OU

- b) une modification par l'Employeur des conditions de travail non prévues à la convention.
- 11.05 Un employé peut discuter de toute mésentente avec son chef de service avant de formuler un grief.
- 11.06 Un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat peut soumettre un grief, par écrit, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement qui lui a donné naissance.
- Dans un tel cas, la procédure suivante s'applique :
- a) le grief est soumis au cadre responsable de l'application de la convention collective ;
- b) celui-ci répond au grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa réception ;
- c) à défaut d'un règlement du grief ou à défaut d'une réponse du cadre responsable de l'application de la convention collective dans le délai prévu au paragraphe b), le Syndicat convoque le comité des relations de travail qui étudie le grief dans un délai de cinq (5) jours ouvrables ;
- d) à défaut d'un règlement du grief au comité des relations de travail ou à défaut d'une réunion du comité des relations de travail, le Syndicat peut, dans les soixante (60) jours de calendrier suivant le dépôt du grief, informer l'Employeur, par écrit, qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage.
- 11.07 L'employé qui a formulé un grief peut, s'il le désire, être présent à la réunion du comité des relations de travail au moment de l'étude de son grief et il doit y être présent si le comité le requiert. Il doit informer son supérieur immédiat de son absence ; son traitement régulier est maintenu pendant une telle absence. S'il assiste à la réunion en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré à taux régulier.
- 11.08 Arbitrage
- a) Un grief soumis à l'arbitrage suivant les dispositions du paragraphe 11.06 est entendu et décidé par un arbitre unique.
- b) Lorsque le Syndicat porte un grief à l'arbitrage, il le soumet à l'un des arbitres ci-après mentionnés, à tour de rôle :
- Denis Nadeau de l'université d'Ottawa
  - André Sylvestre
  - François Hamelin

En demandant à un arbitre d'agir, le Syndicat lui transmet une copie du grief, une copie de la réponse du directeur des relations de travail et un exemplaire de la convention.

- c) L'arbitre fixe les dates d'audition .
- 11.09 L'arbitre a le pouvoir :
- a) de décider d'un grief suivant l'esprit et la lettre de la convention. Il n'a pas juridiction pour ajouter, modifier, amender ou suppléer à la convention ;
  - b) d'utiliser les règles habituelles d'interprétation des conventions collectives ;
  - c) dans les griefs relatifs à des suspensions ou à des congédiements, de maintenir, d'annuler ou de réduire la sanction imposée ;
  - d) dans le cas d'un grief formulé sur les dispositions du sous-paragraphe 11.04 b), d'ordonner à l'Employeur d'annuler la modification aux conditions de travail, en tout ou en partie, s'il est établi que de telles modifications ne sont pas fondées sur des motifs raisonnables. L'arbitre juge alors en équité.
- 11.10 a) L'arbitre doit rendre une sentence écrite et motivée, si possible, dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.
- b) La sentence est finale et exécutoire et elle lie l'Employeur, le Syndicat et les employés concernés.
  - c) La sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de la date où elle a été communiquée, à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai. À défaut d'une telle exécution, la partie concernée peut en demander l'exécution devant l'autorité judiciaire compétente.
- 11.11 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- 11.12 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils peuvent cependant être modifiés par entente entre les parties.
- 11.13 Tout règlement d'un grief en cours de procédure doit être constaté par écrit et être signé par l'Employeur et par le Syndicat ainsi que par le ou les employés concernés, si l'une des parties le requiert.
- 11.14 a) Dans le cas de suspension ou de congédiement d'un membre de l'unité de négociation, les conditions existant avant la date de l'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief sont maintenues aussi longtemps que l'Employeur et le Syndicat n'en sont pas venus à un accord, au comité de relations de travail ou à

défaut d'accord, aussi longtemps que la sentence arbitrale n'a pas été rendue. Cet article ne s'applique pas dans les cas où la cause du congédiement constitue une offense criminelle causant un préjudice grave à l'Employeur ou résultant en dommages matériels à sa propriété, y compris les cas de vols.

- b) Les parties s'entendent pour soumettre un grief à une procédure d'arbitrage accélérée à la demande du Syndicat ou de l'Employeur.

## **ARTICLE 12 DURÉE DE LA CONVENTION**

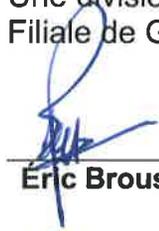
- 12.01 La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2020. Elle n'a pas d'effet rétroactif.
- 12.02 Pendant toute sa durée, la convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs éventuels.
- 12.03 La convention demeure en vigueur à moins que l'une ou l'autre des parties signataires ne signifie par écrit, à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration, son intention de l'amender ou l'abroger.
- 12.04 Si une clause ou partie de clause de la convention est ou devient en contradiction avec une loi fédérale ou provinciale, ladite clause ou partie de clause est annulée sans infirmer les autres dispositions de la convention. Dans ce cas, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour négocier une nouvelle clause ou la partie de clause annulée. À défaut d'accord, le cas est soumis à la procédure d'arbitrage décrite à l'article 11 de la convention.
- 12.05 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 des 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 des relations de travail de l'Ontario, article 1.
- 12.06 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 les lignes de piquetage. Tout employé qui s'abstient de traverser les lignes de piquetage n'est pas rémunéré pour le temps qu'il s'absente ainsi de son travail.
- 12.08 Pendant la période qui suit l'expiration de la convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de respecter intégralement la convention sous réserve des droits respectifs des deux parties.

12.09

Les annexes et lettres d'entente auxquelles on réfère spécifiquement dans la convention font partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ottawa, ce 19 octobre 2020.

LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitaux Médias inc.



Eric Brousseau,

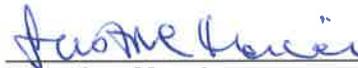


Patrice Gaudreault

Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit (STID)



Daniel LeBlanc



Justine Mercier

## LISTE DES ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Annexe A	Liste des postes et de leurs titulaires dans l'unité de négociation en date de la signature de la convention
Annexe B	Liste d'ancienneté
Annexe C	Définition des tâches
Annexe D	Qualifications requises
Annexe E	Liste d'agences de presse
Annexe F	Liste des employés protégés
Annexe G	Régime d'assurance collective – Aide mémoire
Lettre d'entente No. 1	Poste d'éditorialiste
Lettre d'entente No. 2	Fonctionnement de la salle
Lettre d'entente No. 3	Repas pupitre
Lettre d'entente No. 4	Banques spécialisées de photographies
Lettre d'entente No. 5	Déménagement
Lettre d'entente No. 6	Correspondant régional vs Cumberland
Lettre d'entente No. 7	Voyages touristiques
Lettre d'entente No. 8	Banques maladies excédentaires
Lettre d'entente No. 9	Propriété des caricatures originales
Lettre d'entente No. 10	Formation
Lettre d'entente No. 11	Horaire de M. Étienne Ranger, photographe à temps partiel
Lettre d'entente No. 12	Assignations ADDENDA à la lettre d'entente No. 12
Lettre d'entente No. 13	Libre circulation des pages et des contenus entre les quotidiens <i>Le Soleil</i> , <i>Le Nouvelliste</i> , <i>Le Droit</i> , <i>Le Quotidien</i> , <i>La Tribune</i> , <i>La Voix de l'Est</i>
Lettre d'entente No. 14	Comité d'innovations et de changements
Lettre d'entente No. 15	Gel des salaires et des primes pour l'année 2021
Lettre d'entente No. 16	Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)
Lettre d'entente No. 17	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 Capitaux Médias inc.

  
Eric Brousseau,

  
Patrice Gaudreault

Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit (STID)

  
Daniel LeBlanc

  
Justine Mercier

## **ANNEXE A**

### **LISTE DES POSTES ET DE LEURS TITULAIRES DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION**

**Éditorialiste** : Pierre Jurtschyschyn

**Caricaturiste** : Guy Badeaux

**Chef de pupitre** : Mario Boulianne

**Adjoint au chef de pupitre** : Étienne Morin

#### **Reporters sportifs**

Chef de section : Marc Brassard

Martin Comtois

Sylvain St-Laurent

Jean-François Plante

#### **Équipe générale de jour**

Justine Mercier

#### **Chroniqueur**

Denis Gratton

Patrick Duquette

**Reporter-pupitreur-intégrateur Web** : Guillaume St-Hilaire

#### **Reporter-pupitreur**

Guillaume St-Pierre

Daniel Leblanc

Sylvie Branch

**Reporter-pupitreur de fin de semaine** : Julien Paquette

**Reporter affaires régionales Gatineau** : Mathieu Bélanger

**Reporter affaires régionales Ottawa** : Jean-François Dugas

**Reporter fonction publique fédérale**

**Reporter faits divers et affaires judiciaires** : Louis-Denis Ébacher

#### **Équipe des arts :**

Chef de section :

Yves Bergeras

**Graphiste temps partiel : Pierre-Luc Lacombe**

**Photographes**

Martin Roy

Patrick Woodbury

**Photographe temps partiel : Étienne Ranger**

**ANNEXE B**  
**LISTE D'ANCIENNETÉ**

des membres de l'unité de négociation  
(article 5)

Pierre Jurtschyschyn	10-12-85
Marc Brassard	03-11-86
Martin Roy	27-10-89
Denis Gratton	29-06-92
Étienne Morin	08-02-93
Jean-François Plante	23-03-95
Martin Comtois	01-04-98
Sylvain St-Laurent	08-01-99
Mario Boulianne	10-12-00
Patrick Duquette	13-04-01
Valérie Lessard	07-10-02
Yves Bergeras	17-04-04
Jean-François Dugas	24-04-05
Justine Mercier	16-09-06
Patrick Woodbury	18-12-07
Louis-Denis Ébacher	09-06-08
Étienne Ranger	20-04-09
Mathieu Bélanger	01-03-10
Guillaume St-Pierre	07-11-10
Maud Cucchi	02-04-12
Patrick Dignard	16-01-12
Daniel Leblanc	17-09-12
Pierre-Luc Lacombe	29-10-12
Sylvie Branch	14-07-13
Julien Paquette	16-11-13

## **ANNEXE C** **DÉFINITION DES TACHES**

### DES MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION (réf. 7.20)

#### PRÉPOSÉS AU PUPITRE

L'Employeur reconnaît aux préposés au pupitre les responsabilités suivantes :

- Il reçoit l'information qui est acheminée au pupitre, qu'il s'agisse de textes rédigés par les journalistes de Groupe Capitales Médias, de dépêches provenant des agences de presse auxquelles LeDroit est abonné, de textes envoyés par les collaborateurs spéciaux ou des correspondants régionaux, de communiqués et des textes soumis par l'éditeur ou par les responsables de l'information.
- À l'autorité sur le travail rédactionnel des journalistes.
- Conformément aux directives émises par le rédacteur en chef, il doit :
- Faire un choix des textes ou photos devant être publiés dans le journal.
- Juger le style, de la façon de traiter la nouvelle ainsi que de la longueur des textes.
- Corriger la copie, arranger les textes.
- Mettre en page l'information selon l'importance qu'il juge à propos de lui donner.
- Faire réécrire les textes jugés inacceptables ou incomplets
- Réécrire si nécessaire les textes maison et ceux en provenance des agences de presse. Traduire ces derniers s'il y a lieu.
- À l'occasion et si son travail régulier le lui permet, écrire des billets, analyses ou des chroniques.
- Rédiger des légendes de photos.
- À l'occasion ou dans des cas d'urgence, rédiger des textes de nouvelles.
- Accomplir, dans les circonstances exceptionnelles, du travail de journaliste où il devient impérieux à cause de la gravité de l'événement et de l'absence de journaliste (ou encore de la non-disponibilité de ceux-ci), qu'il accomplisse cette tâche.
- Il a la responsabilité de l'heure de tombée en l'absence de son chef de service.
- Doit travailler en étroite collaboration avec la transmission.

- Dans des cas de problèmes techniques aux ateliers nécessitant une ou plusieurs modifications à un ou plusieurs textes, le préposé au pupitre, en l'absence du rédacteur en chef et de ses adjoints, devra prendre les décisions qu'il juge à propos.
- À l'occasion, lorsque la secrétaire de la rédaction ou sa remplaçante sont absentes ou occupées à une tâche qu'elles ne peuvent laisser de côté immédiatement, il doit répondre au téléphone et recevoir les visiteurs.
- Il doit accomplir toute autre tâche normalement requise pour le bon fonctionnement de la salle des nouvelles.

#### CHEF DE PUPITRE ET ADJOINT AU CHEF DE PUPITRE

L'Employeur reconnaît au chef de pupitre et à son adjoint les tâches prévues pour les préposés au pupitre.

#### EN PLUS :

- Le chef de pupitre a autorité sur les préposés au pupitre durant leurs heures de travail en l'absence du chef de service.
- Il doit, sous l'autorité du rédacteur en chef ou ses adjoints, décider des assignations à couvrir et du partage du travail des journalistes.
- Il doit accomplir toute autre tâche normalement requise pour le bon fonctionnement de la salle des nouvelles.

#### REPORTERS

L'Employeur reconnaît aux reporters les tâches suivantes :

- Sous l'autorité du rédacteur en chef et ses adjoints et celle de son chef de secteur ou de bureau le cas échéant, le reporter collige l'information et rédige la matière rédactionnelle du journal soit les textes de nouvelles, d'analyse, les grands reportages (feature), les chroniques, les légendes de photos ainsi que les textes d'agences de presse ou communiqués qui doivent être réécrits ou traduits.
- Le reporter couvre les événements qu'on lui a assignés ou en cas d'urgence ou d'imprévu les événements qu'il dénichera lui-même.
- Le reporter donne ou réalise des entrevues audio ou vidéo, réalise des reportages audio, y incluant la prise de son, réalise des reportages vidéo, y incluant la narration, ou anime un "blogue".
- De la même façon, il conduit les entrevues commandées par les responsables de l'information ou celles qu'il jugera lui-même nécessaire d'effectuer.
- Il doit à moins de circonstances spéciales, produire ses textes en respectant les heures de tombée du journal.

- En l'absence de la secrétaire ou du commis ou dans des cas d'urgence, il doit prendre les textes dictés au téléphone.
- Il doit effectuer toute autre tâche normalement requise pour le bon fonctionnement de la salle des nouvelles.

#### INTÉGRATEUR WEB/REPORTER-PUPITREUR

L'Employeur reconnaît à l'intégrateur web/reporter-pupitreur les tâches prévues pour les reporters et les préposés au pupitre.

- Collige l'information, rédige et intègre la matière rédactionnelle à être mise en ligne sur le site internet, ou autres plateformes technologiques de l'information de l'Employeur, à partir de différentes sources (communiqués, textes d'agences, breaking news, etc.).
- Révise et choisit des nouvelles, chroniques, productions sonores ou vidéo et dossiers à mettre en ligne sur le site internet ou autres plateformes technologiques de l'information de l'Employeur.
- Fait la sélection des images des galeries photos.
- Peut être appelé à couvrir des événements qu'on lui a assignés, incluant des entrevues en ligne, ou en cas d'urgence ou d'imprévus les événements qu'il dénichera lui-même, pour publication sous forme papier traditionnel ou autres plateformes technologiques de l'information de l'Employeur.
- Collabore avec l'équipe éditoriale des différents quotidiens de Groupe Capitales Médias
- Effectue les « *round up* » policiers.
- Effectue, sous la direction du rédacteur en chef ou du directeur de l'information, l'édition d'informations provenant des reporters, agences et services de presse, collaborateurs et pigistes ou autres sources pour les besoins du site Internet du Droit et de l'Application Le Droit.
- Participe, sur demande, au tri et à l'évaluation du fond et de la forme des textes, photos, tableaux ou autre matériel à éditer pour le site Internet ou l'Application.
- Relit, révise, corrige et remanie, au besoin, des textes à mettre en ligne ou en écran.
- Demande la collaboration des reporters pour rédiger, lorsque c'est opportun, des nouvelles courtes de type "*breaking news*".

- Procède à la refonte, l'adaptation, la synthèse, la traduction ou la rédaction de textes de nouvelles et de légendes ainsi qu'à la rédaction de titres selon les directives reçues et les normes professionnelles reconnues
- Dispose les textes, titres et illustrations dans les pages Internet ou les écrans de l'Application ; utilise les outils techniques requis ; réalise la mise en ligne ou en écran selon les normes établies.
- Voit à la mise en œuvre des stratégies de l'Employeur en matière de médias sociaux, notamment Facebook, Twitter et Instagram.
- Réalise des montages vidéo et des galeries photos.
- Participe, au besoin, à la refonte de la géométrie du site web ledroit.ca.
- Anime des groupes et des forums de discussion, une zone de clavardage (chat) et d'autres moyens pour garder le contact avec les internautes et les lecteurs du journal et du site Internet.
- Effectue toute autre tâche normalement requise pour le bon fonctionnement de la salle des nouvelles.

## CHEF DE SECTION

L'Employeur reconnaît au chef de section les tâches suivantes :

- Toutes les tâches prévues pour les reporters et/ou préposés au pupitre.
- Il doit également coordonner sous la responsabilité du rédacteur en chef et ses adjoints la couverture des événements relevant de sa section.
- Il assigne le cas échéant le travail aux autres reporters travaillant sous sa responsabilité.
- Il suggère à l'autorité compétente les tâches qui doivent être assignées à d'autres reporters.

## PHOTOGRAPHES

- Prendre les photos selon les directives émises par la direction de la salle d'information.
- Collectionner les informations suffisantes pour la rédaction de légendes de photos.

- Faire le traitement de ses photos en vue de la publication .
- Réaliser les enregistrements audio-vidéo nécessaires à la production de reportages .
- Voir à maintenir en bon ordre l'équipement photographique.
- Choisir et transmettre les photographies, prises de son et prises d'images vidéo selon les normes établies et fournir les données permettant d'archiver ces documents.
- Accomplir toute autre tâche de même nature ou d'ordre général inhérente au poste de photographe.

#### CARICATURISTE

- Sous l'autorité du rédacteur en chef ou son adjoint, produire une caricature par jour de publication acceptée par son supérieur pour la page éditoriale.
- À l'occasion, après autorisation du rédacteur en chef ou son adjoint, peut produire des caricatures ou dessins pour le service de l'information .
- Accomplit toute autre tâche de même nature ou d'ordre général inhérente au poste de caricaturiste.

#### ÉDITORIALISTE

L'Employeur reconnaît à l'éditorialiste les tâches suivantes :

- Sous la direction du rédacteur en chef, ou d'un autre cadre en son absence, il participe au moins deux jours par semaine aux réunions éditoriales et il rédige au moins deux éditoriaux par semaine.

Il peut aussi être appelé à s'acquitter des tâches suivantes :

- sélectionner, corriger et vérifier l'authenticité du courrier des lecteurs et les chroniques publiées dans les pages éditoriales;
- participation à l'animation d'une page forum, où des opinions sont sollicitées auprès de personnalités ou d'experts;
- participation à la préparation ou à la supervision de dossiers thématiques;

Il peut aussi effectuer tout autre travail normalement requis pour le bon fonctionnement du service de l'éditorial ou de la salle de rédaction.

#### GRAPHISTE

L'Employeur reconnaît aux graphistes les responsabilités suivantes:

- Concevoir la mise en page des cahiers spéciaux, hebdomadaires ou thématiques relevant de la rédaction et dont les pages nécessitent un traitement graphique différent des pages quotidiennes d'information;
- Concevoir la mise en page de toutes pages spéciales nécessitant un traitement graphique différent des pages quotidiennes d'information;
- Prépare les éléments visuels à être utilisés dans les pages du journal;
- Créer, manipuler et calibrer des images originales et des images en format numérique incluant la correction de couleur.

La correction, la révision et tout changement aux textes et aux titres demeurent la responsabilité des journalistes et des pupitreurs.

### SECRÉTAIRE DE LA RÉDACTION

L'Employeur reconnaît à la secrétaire de la rédaction les tâches suivantes:

- Répondre au téléphone et recevoir les visiteurs.
- S'occuper de la réception des textes envoyés par courriel et par télécopieur.
- Transcrire sur demande des documents ou lettres demandés par le rédacteur en chef ou ses adjoints ou encore par les journalistes.
- Effectuer la vérification quotidienne des affectations de photos.
- S'occuper de la distribution du courrier à l'intérieur de la salle des nouvelles.
- S'occuper de l'archivage des photographies publiées du journal, ainsi que les commandes de photos du public
- Placer les commandes de fournitures de bureau pour la salle des nouvelles
- Assurer la mise à jour du portail internet
- Préparer le budget quotidien de textes rédigés par les journalistes, des agences de presse, ainsi que les textes provenant des autres journaux de Groupe Capitales Médias
- Effectuer toute autre tâche normalement requise pour le bon fonctionnement de la salle des nouvelles.

### COMMIS / STATISTIENS

L'Employeur reconnaît aux commis/statisticiens les tâches suivantes:

- Procéder à la mise à jour des indices boursiers et des pages statistiques sportives;

- En l'absence du graphiste, traiter les photos utilisées par les préposés au pupitre;
- Répondre au téléphone, procéder à l'entrée de textes et trier les télécopies;
- Assurer la mise à jour du portail internet – textes, photographies et vidéos;
- Effectuer toute autre tâche requise par la direction, le chef de pupitre ou son adjoint ou les préposés au pupitre pour le bon fonctionnement de la salle de rédaction.

**ANNEXE D**  
**QUALIFICATIONS REQUISES**

**REPORTER**  
(réf. 3.05 c)

- Formation universitaire de 1<sup>er</sup> cycle ou une combinaison de formation et d'expérience jugée équivalente.
- Capable de réussir les tests pertinents à la satisfaction de l'Employeur.
- Capable de dactylographier à 30 m/m.
- Capacité de rédiger en excellent français.
- Capacité de communiquer dans les deux langues: français et anglais.
- Esprit d'analyse, de recherche et de synthèse.
- Facilité de travailler en équipe.
- Intégrité professionnelle et intellectuelle.
- Intérêt manifeste pour la nouvelle.

**ANNEXE E**  
**LISTE D'AGENCES DE PRESSE**

Presse canadienne, Canadian Press, Agence France–Presse, Reuter, United Press International, United Press Canada, Associated Press, Telbec, Canada News Wire, S.O.P., Toronto Star Syndicate, New York Times Syndicate, Édimédia, United Media, Bloomberg.

**ANNEXE F**  
**Liste des employés protégés**

(réf : articles 3.05 c) 5 et 6.01)

Pierre Jurtschyschyn

Marc Brassard

Martin Roy

Denis Gratton

Étienne Morin

Jean-François Plante

Martin Comtois

Sylvain St-Laurent

Mario Boulianne

Patrick Duquette

Yves Bergeras

Jean-François Dugas

Patrick Woodbury

Justine Mercier

Louis-Denis Ébacher

Étienne Ranger

Mathieu Bélanger

## **ANNEXE G 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 65<sup>e</sup> 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 65<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier suivant le 49<sup>e</sup> mois d'invalidité de longue durée et à chaque 1<sup>er</sup> 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 NO. 1**

Entre

LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs  
de l'information du Droit

**Sujet : Poste d'éditorialiste**

Les parties conviennent ce qui suit :

L'Employeur s'engage à maintenir un poste d'éditorialiste syndiqué.

La description des tâches de l'éditorialiste syndiqué est modifiée à l'annexe C de la convention.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 2

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitaux Médias inc.

et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

### **Sujet:    Fonctionnement de la salle**

Conformément à l'esprit de la démarche sur le climat de travail de l'hiver et du printemps 1999, les parties conviennent qu'il faut:

- 1-        Continuer les réunions hebdomadaires de la direction et des journalistes;
- 2-        Clarifier les rôles et responsabilités du personnel dans la salle, y compris les cadres;
- 3-        Établir un programme d'évaluation du rendement et du perfectionnement du personnel;
- 4-        Utiliser régulièrement les comités d'information et de relations de travail;
- 5-        Offrir, au besoin, de la formation en résolution des conflits, fonctionnement d'équipe, supervision et coaching.

De plus, les parties s'engagent à assurer un suivi régulier à la mise en oeuvre des démarches énumérées.

### LETTRE D'ENTENTE NO. 3

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**Sujet: Repas pupitre**

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les parties conviennent de maintenir la pratique existante concernant la période de repas prévue au paragraphe 9.03.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 4

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**Sujet: Banques spécialisées de photographies**

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les parties conviennent de maintenir la pratique existante concernant l'utilisation des photographies provenant de banques d'archives spécialisées pour illustrer des reportages ou des pages thématiques.

Il est clairement entendu que l'utilisation de telles photographies ne peut servir à la couverture de l'actualité.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 5

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

### **Sujet: Déménagement**

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans le cas d'un changement de poste nécessitant le déménagement d'un employé:

- 1) la période de 90 jours prévue à l'alinéa 3.05 c) 4) pourra être prolongée par entente au comité des relations de travail si l'employé concerné n'a pu disposer, à l'intérieur de cette période, de la propriété lui servant de résidence principale. L'employé a lors devra soumettre au comité des relations de travail les pièces justificatives ayant trait à la vente de sa propriété.
- 2) les frais inhérents à la vente de la propriété, soit les honoraires du notaire et la pénalité exigée lors du remboursement complet d'une hypothèque fermée, le cas échéant, seront assumés par l'Employeur.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 6

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**Sujet: Correspondant régional vs Cumberland**

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le champ de couverture du correspondant régional à l'Est ontarien n'englobe pas le secteur Orléans de la municipalité d'Ottawa.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 7

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

### **Sujet: Voyages touristiques**

Les parties conviennent de ce qui suit quant aux modalités applicables aux voyages touristiques ou spéciaux devant mener à la rédaction de reportages ou de chroniques.

#### 1. Voyages touristiques

- a) Lorsque l'Employeur accepte un voyage touristique, l'attribution est faite par tirage au sort parmi les employés permanents journalistes ou photographes.
- b) Le voyage est effectué sur le temps de vacances ou de congés de l'employé, mais à son retour l'Employeur le libère le temps nécessaire à la rédaction des textes.
- c) Les textes sont signés comme à l'habitude, mais on doit indiquer à la fin l'organisme qui a payé le voyage.
- d) Les textes sont publiés dans le cahier Tourisme.

#### 2. Voyages thématiques ou pour des chroniques

- a) Lorsque l'employeur accepte un voyage thématique ou pour une chronique, il est attribué au titulaire de la chronique ou du thème, qu'il soit employé permanent, surnuméraire ou pigiste.
- b) Le voyage est effectué sur le temps de vacances ou de congés de l'employé ou le temps personnel du pigiste.
- c) Si les textes ne sont pas rémunérés à la pige, l'Employeur accorde à l'employé ou au pigiste le temps nécessaire à la rédaction des textes.
- d) Les textes sont signés comme à l'habitude, mais on doit indiquer à la fin, si ce n'est pas l'Employeur qui a assumé les frais de voyage, le texte suivant : « Les frais de ce voyage ont été payés par [le nom de l'organisme qui a payé le voyage] ».

3. Voyages spéciaux

- a) Dans les cas d'un voyage spécial et occasionnel offert ou accepté par l'Employeur, il doit y avoir discussion préalable au comité des relations de travail si l'Employeur entend que ce voyage se fasse sur les temps de vacances ou de congés de l'employé. La priorité sera accordée au titulaire du poste en lien avec la couverture.
- b) En aucun cas, l'Employeur ne peut imposer à un employé d'effectuer un tel voyage sur son temps personnel.

4. Conditions générales

L'employé reçoit 20 \$ pour chacune de ses photos publiées en accompagnement des textes.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 8

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

### **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 8.13 c), 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 8.13 c).

## LETTRE D'ENTENTE NO. 9

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitaux Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

### **Sujet : Propriété des caricatures originales**

Les parties conviennent de ce qui suit :

Nonobstant l'article 7.01 a de la présente convention collective, Guy Badeaux conserve la propriété de toutes ses caricatures originales (cartons) qu'il exécute pendant ses heures de travail, qu'elles soient utilisées ou non.

Guy Badeaux conserve l'utilisation de plein droit de toutes ses caricatures originales (cartons). Cependant, l'Employeur se réserve le droit de conserver, à l'occasion, certaines caricatures originales (cartons) pour des besoins spéciaux, après consultation avec Guy Badeaux. L'Employeur ne pourra pas utiliser ce droit sur les caricatures déjà cédées ou vendues.

L'Employeur conserve tous les droits de reproduction, qui sont prévus à la présente convention collective et dans les lettres d'entente qui y sont annexées, notamment à l'article 7.01 et aux lettres sur la diffusion du Droit sur support informatique, l'utilisation de microfilm et la circulation des textes, photos et illustrations entre les quotidiens.

L'Employeur conserve le droit d'archiver en permanence une copie papier ou électronique de toutes les caricatures et Guy Badeaux s'engage à fournir une telle copie. Guy Badeaux s'engage également à rendre ses caricatures originales (cartons) disponibles aux fins d'une nouvelle reproduction, en cas de perte ou de destruction des archives papier ou électroniques du Droit.

En cas de mésentente sur l'interprétation de la présente lettre d'entente, celle-ci deviendra alors automatiquement nulle et sans effet.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 10

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**Sujet: Formation**

Compte tenu de l'élargissement des tâches des employés du service de la rédaction sur les nouvelles plateformes technologiques de l'information, l'Employeur établit un programme de formation approprié à ses nouveaux besoins.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 11

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**Sujet: Horaire de M. Étienne Ranger, photographe à temps partiel**

Les parties conviennent de ce qui suit :

Tant que M. Étienne Ranger occupera son poste de photographe à temps partiel, son horaire de travail comportera vingt-cinq heures et demie (25,5 hres) par semaine, du lundi au vendredi, réparties en trois (3) journées consécutives de sept (7) heures et d'une quatrième journée, flottante, de quatre heures et demie (4,5 hres), du lundi au vendredi.

La présente est faite sans préjudice quant aux droits des parties.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 12**

entre  
 LeDroit  
 Une division de 3834310 Canada inc.,  
 Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
 et  
 Le Syndicat des travailleurs de  
 l'information du Droit

**Sujet: assignations**

ATTENDU l'intention de l'Employeur de modifier temporairement l'assignation des employés visés par la présente, ce à quoi le Syndicat consent;

ATTENDU la convention collective actuellement en vigueur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

1. Pendant la période comprise entre le 2 novembre 2018 et le 2 février 2019 inclusivement, les employés ci-après désignés sont assignés temporairement aux fonctions suivantes :

<b>Nom</b>	<b>Poste d'origine</b>	<b>Assignation temporaire</b>
Julien Paquette	Reporter intégrateur web (temps complet)	Reporter fin de semaine (temps complet)
Charles-Antoine Gagnon	Reporter fin de semaine (temps partiel)	Reporter au général de soir (temps partiel - 28h)
Daniel LeBlanc	Reporter au général de soir (temps complet)	Reporter intégrateur web (temps complet)

2. Le 3 février 2019, les employés visés réintègrent leur poste d'origine, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

06-02-2019

ADDENDA

À LA LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LeDROIT,  
Une division de 3834310 Canadainc., Filiale  
de Groupe Capitales Médias inc.  
(ci-après «l'Employeur»)

ET

**Syndicat des travailleurs de l'information du Droit**  
(ci-après « le Syndicat»)

**Sujet : Assignations**

ATTENDU la lettre d'entente intitulée ASSIGNATIONS, signée le 26 octobre 2018;

ATTENDU l'intention de l'Employeur de prolonger l'application de la lettre d'entente ci-haut mentionnée, ce à quoi le Syndicat consent;

ATTENDU la convention collective actuellement en vigueur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

1. L'application de la lettre d'entente intitulée ASSIGNATIONS, signée le 26 octobre 2018, est prolongée jusqu'au 24 février 2019 inclusivement, *mutatis mutandis*.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 13

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitaux Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**Sujet: 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 (ci-après nommés : les quotidiens)**

---

ATTENDU QUE tous les quotidiens sont des institutions solidement enracinées dans leur région respective et qu'ils sont le reflet de la diversité de leur milieu et une source d'information de qualité pour leurs lecteurs;

ATTENDU QUE pour maintenir le dialogue entre les quotidiens et leurs lecteurs, il est essentiel de préserver l'autonomie rédactionnelle de chacun des quotidiens;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités de diffusion et de publication des textes, photos, graphiques, illustrations, ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, en provenance et à destination des quotidiens;

ATTENDU QUE cette entente est élaborée dans le respect du caractère distinct et de l'autonomie rédactionnelle de chacun des quotidiens, tout en permettant d'unir leurs forces pour améliorer la diversité et la qualité des contenus offerts à leurs lecteurs;

ATTENDU QUE le travail en synergie entre les quotidiens doit mettre fin à la duplication des opérations et assurer une utilisation optimale de leurs effectifs;

ATTENDU QUE les fonctions d'édition dans les quotidiens doivent être transformées afin de permettre aux journalistes d'écrire leurs reportages directement dans la maquette et aussi de permettre le partage des pages entre les salles de rédaction sur toutes les plateformes des éditions (papier et électronique);

ATTENDU QUE la présente a préséance sur les dispositions applicables contenues à la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

### **A- Partage des contenus entre les salles de rédaction des quotidiens**

La présente entente permet la libre circulation des textes, photos, graphiques, illustrations, caricatures, productions sonores et vidéos ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, produits par les services de rédaction des quotidiens et en permet l'utilisation et la publication dans chacun d'eux.

1. Les éditoriaux ne peuvent être échangés, sauf en cas de vacances ou de courtes absences de l'éditorialiste.
2. Les textes d'un "columnist" (texte d'opinion) doivent être publiés intégralement.
3. Les bureaux parlementaires du Soleil et du Droit sont maintenus dans leur forme actuelle.
4.
  - a) Les textes des pigistes ou collaborateurs sont assujettis aux règles établies à la convention collective.
  - b) Les textes "columnist" (textes d'opinion) provenant d'un pigiste ou d'un collaborateur sont présumés provenir d'un employé syndiqué des services de rédaction des quotidiens et sont donc soumis et inclus aux mêmes règles et restrictions.
5. Les textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos en provenance ou à destination des autres quotidiens doivent porter la mention du quotidien d'origine et, s'il y a lieu, la signature de l'auteur.  
  
De plus, chacun des textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos produit par un pigiste ou un collaborateur doit porter la mention "collaboration spéciale".
6. Un quotidien ne peut publier un reportage d'un autre quotidien sur un des événements de la région habituellement couverte par ce quotidien, à moins d'y dépêcher aussi son propre journaliste.
7.
  - a) L'Employeur peut publier les textes, photos, graphiques, illustrations ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, produits par le service de rédaction de La Presse, à l'exception des textes éditoriaux et des textes d'un "columnist" (texte d'opinion) sauf si ce dernier est en assignation à l'extérieur du Canada.
  - b) Les articles 4a, 5, 6, 12 et 14 de la présente s'appliquent aux échanges de textes, photos, graphiques, illustrations et toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, entre les quotidiens et La Presse.

#### **B-Partage des pages entre les salles de rédaction des quotidiens**

8. Les tâches des journalistes des salles de rédaction des quotidiens peuvent inclure l'écriture de leurs reportages directement dans la maquette ainsi que la réalisation de tâches d'édition (titres, citations, insertions de photos).
9. Les pages éditées dans les salles de rédaction des quotidiens peuvent être partagées dans l'ensemble de ceux-ci. De plus, un pupitre centralisé au Soleil voit à l'édition de pages communes partagées dans l'ensemble des quotidiens.
10. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus à la présente convention collective ne peuvent être opposés à la réorganisation du travail autorisée par la présente.

## **C- Généralités**

11. Les parties conviennent de se rencontrer pour convenir d'une entente sur les pages et séries thématiques.
12. La présente entente s'applique à la publication de l'information sous forme de papier traditionnel ainsi qu'à la diffusion de l'information sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information.
13. 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 présente convention collective.
14. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.
15. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).
16. Cette entente entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le demeure pour la durée de la présente convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 14**

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**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 PRÉ-IMPRESSION (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 NO. 15**

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

**(ci-après collectivement appelées « les Parties »)**

**Sujet : 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 (1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021) lors du prochain renouvellement de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 16

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitaux Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit  
(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 NO. 17

entre  
LeDroit  
Une division de 3834310 Canada inc.,  
Filiale de Groupe Capitaux Médias inc.  
et  
Le Syndicat des travailleurs de  
l'information du Droit

(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 employés, 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.

3. Les Parties conviennent de créer un comité de travail paritaire ayant pour objectif l'harmonisation à coût nul et de manière globale, des couvertures des Comptes et catégories de la Police d'assurance collective actuellement en vigueur couvrant l'ensemble des employés syndiqués des 7 Coopératives et assurant une même couverture pour tous (la « Police d'assurance collective à être mise en place »).
4. Les travaux du comité, le processus d'appel d'offres ainsi que l'implantation de la Police d'assurance collective à être mise en place doivent se faire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021.
5. Préalablement au processus d'appel d'offres, les recommandations du comité de travail paritaire, de même que le rapport d'harmonisation des couvertures d'assurance collective des employés non syndiqués et cadres des 7 Coopératives, seront déposés à la coopérative de production pour fins d'analyse, de décision et d'orientation.
6. Les Polices d'assurance collective actuellement en vigueur sont maintenues jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par la Police d'assurance collective à être mise en place.
7. Le 15 décembre 2019, le droit des participants actifs, lors de leur retraite, de bénéficier d'une couverture d'assurance collective est abrogé.
8. La Police d'assurance collective à être mise en place ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur. Tout changement doit être approuvé par une majorité de syndicats couverts par cette police.
9. Les Syndicats ont droit à toute l'information au même titre que s'ils étaient copreneurs.

### **Régimes de retraite**

10. L'Employeur procède à la terminaison des Régimes de retraite actuellement en vigueur le 15 décembre 2019.
11. Le 9 février 2020, un régime à cotisations déterminées est mis en place (le « Nouveau régime à cotisations déterminées »).
12. Un Comité paritaire est formé pour définir le Nouveau régime à cotisations déterminées (le « comité paritaire »).
13. Les paramètres du Nouveau régime à cotisations déterminées sont les suivants :
  - a. Au moment de la mise en place du Nouveau régime à cotisations déterminées, la cotisation de l'employeur est de 4.5% du salaire admissible de l'employé.
  - b. À compter du 31 décembre 2020 la cotisation de l'employeur est de 5 %;
  - c. La cotisation obligatoire de l'employé est égale à 3% du salaire admissible de l'employé;
  - d. Lors de la mise en place du régime, le salaire admissible sera le même que celui sur lequel les employés cotisent actuellement dans leur régime existant. Les parties devront s'entendre sur une définition harmonisée du salaire admissible au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2020;

- e. Le Nouveau régime à cotisations déterminées permet à l'employé de verser une cotisation additionnelle, et ce, sans contrepartie de l'employeur;
- f. La participation au Nouveau régime à cotisations déterminées est obligatoire pour tous les employés visés;
- g. L'adhésion est automatique pour tous les employés qui participaient aux Régimes de retraite actuellement en vigueur;
- h. Le comité de retraite est paritaire;
- i. Le règlement du régime devra être adopté par chacun des syndicats participants.

14. Ce régime de retraite fait partie intégrante des conventions collectives et ne peut être modifié ou terminé unilatéralement par l'Employeur. Cependant, il peut être modifié lorsqu'une majorité de Syndicats couverts par le régime donnent leur accord aux modifications.

#### **Conformité au droit en vigueur**

15. Les Parties s'engagent à effectuer toutes les démarches et procédures requises aux termes de toute loi, règlement, directive administrative, ordonnance ou décision judiciaire, quasi-judiciaire ou administrative afin de mettre en œuvre et rendre conforme la présente lettre d'entente au droit en vigueur au Québec.

#### **CONDITIONS D'APPROBATION**

16. L'acceptation du Syndicat est conditionnelle à l'obtention du financement requis par l'Offre de la Coopérative permettant la mise en œuvre du Plan, son approbation par les créanciers de l'Employeur et de son homologation par le tribunal, à défaut de quoi la présente lettre d'entente sera considérée nulle et réputée n'avoir jamais existé.