
CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

**LA COOPÉRATIVE NATIONALE DE L'INFORMATION
INDÉPENDANTE**

ET

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

EN VIGUEUR

2022-2024

Table des matières

SECTION I : DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES UNITÉS D'AFFAIRES.....	1
ARTICLE 1 – DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL.....	1
1.1. PRINCIPE DIRECTIF DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.2. BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
1.3. DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.4. CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.5. MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.6. COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.7. UTILISATION DU GENERIQUE MASCULIN.....	2
1.8. TITRES DES PARAGRAPHERS ET DES SOUS-PARAGRAPHERS.....	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 ^{ER} JUILLET 2022	58
14.2. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1 ^{ER} JUILLET 2023	58
14.3. MAJORATION ADDITIONNELLE POTENTIELLE DES ECHELLES SALARIALES	58
14.4. VERSEMENT D’UN MONTANT FORFAITAIRE POUR AJUSTEMENT A L’AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE	58
14.5. VERSEMENT D’UN MONTANT FORFAITAIRE EN RECONNAISSANCE DE LA LOYAUTE DES SALARIES.....	59
14.6. CLASSIFICATION A L’ECHELLE DE TRAITEMENT DES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES	59
14.7. MAJORATION DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT DES REPRESENTANTS AUX VENTES	60

14.8.	VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE AU REPRESENTANT AUX VENTES AYANT ATTEINT LE MAXIMUM DE L'ECHELLE SALARIALE	60
14.9.	REMUNERATION DU COORDONNATEUR DE L'INFORMATION	60
14.10.	REGIME DE RETRAITE	60
14.11.	REGIMES D'ASSURANCE	60
14.12.	INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE CONGE POUR LE SALARIE NOUVELLEMENT PARENT	61
14.13.	REMBOURSEMENT DES DEPENSES LIEES A L'USAGE D'UNE AUTOMOBILE.....	61
14.14.	REMUNERATION DU TRAVAIL A LA PIGE	61
14.15.	BUDGET DE FORMATION DISCRETIONNAIRE	61
14.16.	PHOTOGRAPHIE OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE	62
14.17.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN SALARIE DE LA RELEVE	62
14.18.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN STAGIAIRE	62
14.19.	AFFECTATION TEMPORAIRE D'UN SALARIE A UNE AUTRE FONCTION.....	62
14.20.	RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE AU MOMENT DE L'EMBAUCHE D'UN NOUVEAU SALARIE	62
14.21.	FOURNITURE DES OUTILS DE TRAVAIL	63
SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHACUNE DES UNITÉS D'AFFAIRES.....		64
	LISTE DES ANNEXES	65
ANNEXE A	SUJETS DE DISCUSSIONS AU COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION.....	66
ANNEXE B	ÉTAPES DE LA PERIODE DE PROBATION	68
ANNEXE C	GUIDE D'INTERPRETATION – CRITERES D'EVALUATION DES REPRESENTANTS AUX VENTES.....	71
ANNEXE D	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 ^{ER} JUILLET 2022 ET 2023	74
	LETTRE D'ENTENTE	75
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES	77
ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE		79

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

Article 1 – Dispositions d’ordre général

1.1. Principe directif de la convention collective

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

1.2. But de la convention collective

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

1.3. Durée de la convention collective

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

1.4. Contenu de la convention collective

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

1.5. Modification de la convention collective

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

1.6. Comité permanent de négociation de la convention collective

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

1.7. Utilisation du générique masculin

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

1.8. Titres des paragraphes et des sous-paragraphes

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

Article 2 – Définitions

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

2.1. Ancienneté

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

2.2. Collaborateur externe

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

2.3. Comité de grief

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

2.4. Comité de relations de travail

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

2.5. Comité des exigences spécifiques

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

2.6. Conjoint(e)

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

2.7. Coopérative

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

2.8. Coordonnateur à l'information

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

2.9. Directeur de l'unité d'affaires

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

2.10. Directeur de service

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

2.11. Emploi à statut particulier

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

2.12. Emploi à temps complet

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

2.13. Emploi à temps partiel

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

2.14. Employeur

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

2.15. Entreprise de la Coopérative

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

2.16. Équipe de travail

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

2.17. Gestion participative

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

2.18. Grief

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

2.19. Intervenant aux services

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

2.20. Média

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

2.21. Mentor

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

2.22. Ombudsman à la gestion participative

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

2.23. Période de disponibilité

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

2.24. Période de probation

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

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

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

2.26. Salarié

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

2.27. Salarié à l'essai

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

2.28. Salarié de la relève

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

2.29. Service continu

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

2.30. Salarié occasionnel

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

2.31. Salarié régulier

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

2.32. Service du capital humain

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

2.33. Stagiaire

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

2.34. Syndicat

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

2.35. Travail hybride

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

2.36. Unité d'affaires

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

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

2.37. Unité de négociation

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

Article 3 – Modalités de gestion de la convention collective

3.1. Reconnaissance du Syndicat

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

« Toutes les personnes salariées au sens du Code du travail affectées aux annonces classées ou aux annonces commerciales ou du secteur de la vente ou du secteur de la publicité, notamment; les vendeurs, les conseillers en publicité, les représentants de service soutien aux ventes, les représentants à la sollicitation téléphonique, à l'exclusion 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^{er} 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 outrepassé 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^{er} 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^{er} juin et le 1^{er} 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^{er} janvier et le 1^{er} 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 Déroutement 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. Mécontente 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^{er} 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 des 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^{er} 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^{er} 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^{er} juillet 2022.

14.2. Majoration des échelles salariales au 1^{er} juillet 2023

Le 1^{er} 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^{er} 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^{er} juillet 2021 et le 1^{er} 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^{er} juillet 2021 et le 1^{er} 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^{er} juillet 2021 et le 1^{er} juillet 2022 par le salarié ayant cumulé dix (10) ans d'ancienneté au 1^{er} 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^{er} juillet 2022 et le 1^{er} juillet 2023 par le salarié ayant cumulé dix (10) ans d'ancienneté au 1^{er} juillet 2023 lui sera versé après le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 pigne

Le travail effectué à la pigne 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 pigne selon son taux établi de rémunération en fonction des heures consacrées au travail à la pigne.

14.15 Budget de formation discrétionnaire

Le 1^{er} 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^{er} 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^{er}) échelon de l'échelle de traitement salarial pour la fonction qu'il occupe et est rémunéré en conséquence.

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

14.18. Conditions de rémunération d'un stagiaire

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

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

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

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

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

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

14.21. Fourniture des outils de travail

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

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

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

**Coopérative nationale de l'information
indépendante**

**Syndicat des travailleurs et des
travailleuses de la Coopérative de
solidarité Le Droit – CSN**

Stéphane Lavallée, directeur général de
la CN2i

Gabriel Delisle, membre du comité de
négociation regroupé

Sylvie Charest, directrice générale du
Droit

Louis Gélinas, membre du comité de
négociation regroupé

Hugo Fontaine, directeur général de la
Tribune

Maxime Massé, membre du comité
de négociation regroupé

Stéphane Frappier, directeur général
du Nouvelliste

Julien Renaud, membre du comité de
négociation regroupé

Isabelle Gaboriault, directrice générale
de La Voix de l'Est

Simon Séguin-Bertrand, membre du
comité de négociation regroupé

Marc St-Hilaire, directeur général du
Quotidien

Karine Tremblay, membre du comité
de négociation regroupé

Éric Trottier, directeur général du Soleil

Sylvain Villeneuve, membre du comité
de négociation regroupé

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

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

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

Liste des annexes

- ANNEXE A Sujets de discussions au comité permanent de négociation
(Paragraphe 1.6)
- ANNEXE B Étapes de la période de probation
(Sous-paragraphe 5.10.3)
- ANNEXE C Guide d'interprétation - Critères d'évaluation des représentants aux ventes
(Sous-paragraphe 13.5.3)
- ANNEXE D Échelles de traitement au 1^{er} juillet 2022 et au 1^{er} 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^{er} juillet 2022 et 2023

	2,50 % 1^{er} juillet 2022	2,50 % 1^{er} juillet 2023
REPRÉSENTANT DE SERVICE, SOUTIEN AUX VENTES		
À l'entrée	23,397 \$	23,982 \$
Permanence	25,467 \$	26,104 \$
Après 1 an	27,301 \$	27,984 \$
REPRÉSENTANTS		
Représentant en intégration	35,714 \$	36,607 \$
Représentant en progression	41,209 \$	42,239 \$
Représentant associé	46,703 \$	47,871 \$
Représentant sénior	50,824 \$	52,095 \$
Représentant élite	54,945 \$	56,319 \$

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 prévues à la convention collective ;

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Gestion participative

1. L'Équipe des ventes procédera à la désignation d'un intervenant à la gestion participative et répartira le travail au sein de celle-ci en conformité des dispositions sur la gestion participative prévues à la convention collective.
2. Les parties conviennent que, nonobstant la définition des unités d'accréditation, les graphistes travaillent en étroite collaboration au quotidien avec les représentants commerciaux. Dans ce contexte, pour les fins de l'application des principes de la Gestion participative, il est convenu que les graphistes s'adresseront à l'Intervenant à la gestion participative de l'Équipe des ventes
3. Les parties conviennent que les quatre (4) rencontres statutaires de l'équipe de travail (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.

Autres dispositions

4. Les parties conviennent que la politique actuellement en vigueur concernant le montant forfaitaire attribué au représentant pour l'usage de son véhicule automobile demeure en vigueur. Le représentant devra toutefois noter hebdomadairement les déplacements effectués. S'il s'avère qu'à la fin de l'année 2023 ainsi qu'à la fin de l'année 2024 l'allocation payée soit inférieure au remboursement auquel il aurait eu droit en conformité des dispositions du paragraphe 14.13 de la convention collective, la différence lui sera alors remboursée.
5. Les dispositions du paragraphe 8.11 b) de la précédente convention collective portant sur le paiement des congés maladie accumulés continuent de s'appliquer pour la durée de la convention collective. Les parties conviennent toutefois que l'accumulation desdits congés cessera à l'expiration du mois au cours duquel la présente convention collective entrera en vigueur.

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

**Coopérative nationale de l'information
indépendante**

**Syndicat des travailleurs et des
travailleuses de la Coopérative de
solidarité Le Droit – CSN**

•

**Lettre d'entente
relative aux primes non intégrées au salaires**

Intervenue entre

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

Et

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

Considérant le cadre et le protocole de la négociation pour le 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 jointe¹ à la présente et réputée en faire partie intégrante.
2. L'établissement de la rémunération additionnelle se fait, pour ces personnes, selon la méthode établie au système de paie lors de la signature des présentes.
3. Ces personnes salariées bénéficient, le cas échéant, des augmentations prévues à l'annexe D de la convention collective notamment sur le taux horaire applicable

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

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

4. Ladite rémunération sert de référence pour l'établissement des avantages sociaux et des conditions de travail applicables en fonction des dispositions de la convention collective.
5. La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature.

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

**Coopérative nationale de l'information
indépendante**

**Syndicat des travailleurs et des
travailleuses de la Coopérative de
solidarité Le Droit – CSN**

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE

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

13-10-2020

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

leDroit

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

ET

LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ Le Droit (CSN)
ci-après appelé le Syndicat

1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020

TABLE DES MATIÈRES
CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES, RÉGIME SYNDICAL, NON-DISCRIMINATION, DROIT D’AFFICHAGE.....	3
CHAPITRE 2	DROITS DE LA DIRECTION.....	7
CHAPITRE 3	MOUVEMENT DE MAIN-D’OEUVRE.....	8
CHAPITRE 4	NOMINATIONS, PROMOTIONS.....	10
CHAPITRE 5	ANCIENNETÉ.....	13
CHAPITRE 6	SÉCURITÉ D’EMPLOI, MESURES DISCIPLINAIRES, FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	15
CHAPITRE 7	CLAUSES PARTICULIÈRES.....	19
CHAPITRE 8	CONGÉS.....	23
CHAPITRE 9	HEURES DE TRAVAIL.....	33
CHAPITRE 10	SALAIRES.....	34
CHAPITRE 11	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	37
CHAPITRE 12	PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	40
ANNEXE A		
	LISTE D’ANCIENNETÉ.....	43
ANNEXE B		
	LISTE DE PRIORITÉ AU SEIN DE L’UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	44
ANNEXE C		
	AIDE-MÉMOIRE RÉGIME D’ASSURANCE COLLECTIVE.....	45
LETTRE D’ENTENTE # 1		
	Sujet : Banque de congés de maladie excédentaires.....	47
LETTRE D’ENTENTE # 2		
	Sujet : M. Jean-Marc Charron.....	48
LETTRE D’ENTENTE # 3		
	Sujet: Ventes de publicité régionale dans les quotidiens <i>Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l’Est</i> (éditions papier, éditions web et applications mobiles).....	49
	LISTE DES CLIENTS EXCLUS (c.f. article 11).....	53
LETTRE D’ENTENTE # 4		
	SUJET : COMITÉ DE RELANCE DES VENTES.....	54
LETTRE D’ENTENTE # 5		
	Sujet : Comité d’innovations et de changements.....	56
LETTRE D’ENTENTE NO. 6		
	Sujet: Gel des salaires et des primes pour l’année 2021.....	60
LETTRE D’ENTENTE NO. 7		
	Sujet : Mise en place d’un comité permanent de négociation (CPN).....	61
LETTRE D’ENTENTE NO. 8		
	Sujet : Comité stratégique de travail sur les ventes publicitaires.....	64
LETTRE D’ENTENTE NO. 9		
	Sujet: Assurance collective et régimes de retraite.....	67

CHAPITRE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES, RÉGIME SYNDICAL, NON-DISCRIMINATION, DROIT D’AFFICHAGE

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L’Employeur reconnaît le Syndicat des conseillers en publicité LeDroit (CSN) comme étant le seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d’accréditation émis le 12 novembre 1980 par la Commission des relations de travail de l’Ontario et qui se lit comme suit :

Tous les vendeurs (conseillers en publicité) des annonces classées ou commerciales à l’emploi du quotidien LeDroit, à l’exclusion des cadres de ces services, des employés déjà couverts par d’autres unités de négociation, des vendeurs internes, des préposés aux clients nationaux ou des personnes normalement exclues par la loi.

1.02 Tous les employés couverts par le certificat d’accréditation sont régis par la présente convention et constituent l’unité de négociation.

1.03 Le fait d’engager et/ou de faire travailler une personne non régie par la présente convention ne doit pas avoir pour effet de déplacer, remplacer ou mettre à pied un salarié régulier, ni justifier l’abolition d’un poste ou d’une fonction, ni de surseoir à l’affichage d’un poste à temps plein.

RÉGIME SYNDICAL

1.04 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 présente 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.

1.05 a) L’Employeur s’engage à retenir sur la paie de tout employé assujetti à la présente convention le montant de la cotisation syndicale régulière, au taux fixé par le Syndicat, pendant toute la durée de ladite convention. De plus, l’Employeur s’engage à respecter les changements de cotisations syndicales qui peuvent survenir au cours de la présente convention, pourvu que le Syndicat avertisse l’Employeur un (1) mois à l’avance.

- b) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur, sur chaque paie, sans frais pour le Syndicat ou ses membres.

Si pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé assujetti à la présente convention ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.

- c) La cotisation syndicale est remise tous les mois, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, au trésorier du Syndicat.

- d) De plus, l'Employeur remet au Syndicat, dans les mêmes délais, une liste comprenant :

- 1) le nom de chaque salarié de l'unité
- 2) la rémunération gagnée par chacun
- 3) la commission gagnée
- 4) la cotisation perçue
- 5) l'échelon du salarié
- 6) date anniversaire de son entrée ou de son reclassement
- 7) rapport de ventes mensuel remis au trésorier

NON-DISCRIMINATION

- 1.06 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, de son origine ethnique, sa nationalité, ses opinions politiques, ses croyances religieuses ou de l'absence de telles croyances, de son sexe, sa langue, son orientation sexuelle, son statut matrimonial et/ou familial ou par suite de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou les lois.

HARCÈLEMENT SEXUEL

- 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.

1.07

Conformément à l'article 72 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 par 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 de s'ingérer dans les activités ou le fonctionnement du Syndicat.

DROIT D'AFFICHAGE

1.08

L'Employeur met à l'usage du Syndicat des tableaux d'affichage existant dans les lieux de travail des membres de l'unité de négociation pour y afficher des communications d'ordre syndical ou

professionnel. 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.

CHAPITRE 2 DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Employeur se réserve tous les droits généralement reconnus à la gérance par la loi et la coutume, y compris l'engagement, la suspension, le congédiement et autres mesures disciplinaires, la permutation et la direction de la 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 présente convention collective.
- 2.02 La convention collective a préséance sur les règlements d'entreprise. L'Employeur doit transmettre copie desdits règlements au Syndicat.
- 2.03 a) Aucune entente particulière relative aux conditions de travail et de salaire ne peut être négociée entre un employé ou un groupe d'employés et l'Employeur hors de la présence d'un représentant mandaté du Syndicat.
- b) Toute entente doit être faite par écrit et communiquée par écrit au Syndicat dans les deux (2) jours de la décision. L'entente ne devient valide qu'au moment de sa ratification par le Syndicat.
- 2.04 Advenant que pour des raisons indépendantes de la volonté de l'Employeur, ce dernier soit forcé de suspendre la publication du journal, l'employé peut, à sa demande, bénéficier des congés de vacances ou des congés mobiles auxquels il a droit, pendant la durée de la suspension des activités.
- L'Employeur paie les commissions sur les ventes effectuées pour la première journée de non-publication ainsi que, pour cette même journée, l'avance non remboursable aux conseillers à la publicité et le salaire de base aux représentants de service, soutien aux ventes et aux représentants à la sollicitation téléphonique.

CHAPITRE 3 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 3.01 L'Employeur engage les employés de son choix conformément aux dispositions de la présente 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 reconnues, la date d'entrée en fonction, la date d'entrée au service de l'Employeur si différente et la durée de la période d'essai du nouvel employé et en précisant le poste qu'occupera à son entrée en fonction ce nouvel employé.
- 3.02 a) La permanence est accordée à tout nouvel employé qui accomplit, à la satisfaction de l'Employeur, une période d'essai de six (6) mois. Toutefois, dans le cas d'un employé possédant une expérience reconnue de trois (3) ans dans la vente de publicité, la durée de la période d'essai peut être écourtée après entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- b) Au cours des trois (3) premiers jours de travail d'un nouvel employé, après entente avec le chef de service, un membre de l'exécutif du Syndicat a le droit de rencontrer ce nouvel employé pendant les heures régulières de travail pour une durée maximum d'une (1) heure afin de lui fournir les informations syndicales qu'il juge pertinentes.
- 3.03 a) L'Employeur peut en tout temps mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai. L'Employeur en informe le Syndicat en lui fournissant une copie de la lettre de terminaison d'emploi, le même jour que le salarié.
- b) La durée de la période d'essai peut être prolongée après entente avec le Syndicat. 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 Si l'Employeur décide d'abolir un poste devenu vacant, il en avise le Syndicat par écrit dans un délai d'un mois.
- 3.05 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).

- 3.06 a) L'employé surnuméraire est celui qui est engagé :
- i) pour remplacer un ou plusieurs membres de l'unité de négociation absent(s) pour un congé prévu à la convention ou autorisé par l'Employeur.
 - ii) à l'occasion de cahiers spéciaux, d'événements spéciaux ou de surcroît de travail. L'engagement d'un surnuméraire ne doit pas déplacer un employé régulier de ses tâches habituelles. L'Employeur embauche un surnuméraire uniquement lorsque les employés ne sont pas en mesure d'effectuer les ventes potentielles ; dans ce cas, les dispositions du paragraphe 10.01 c) s'appliquent.
- b) L'Employeur informe le Syndicat par écrit de l'engagement de tout surnuméraire en indiquant son nom, son emploi, son salaire, la date de son entrée en fonction ainsi que la durée prévisible de ses services.
- c) 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, à compétence égale, 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.
- d) Si un employé surnuméraire obtient un poste permanent au cours ou à la fin de son emploi comme surnuméraire, le temps passé au service de l'Employeur est soustrait de sa période d'essai jusqu'à concurrence de trois (3) mois.
- e) L'employé surnuméraire reçoit le salaire prévu à la convention collective pour la fonction pour laquelle il a été engagé. Dans le cas d'un employé surnuméraire à la sollicitation téléphonique, il reçoit en plus du salaire de base prévu à la convention, une commission variant entre 11 % et 15 % des ventes, le pourcentage étant à la discrétion de l'Employeur.

CHAPITRE 4 NOMINATIONS, PROMOTIONS

- 4.01 a) Lorsqu'un poste est disponible à l'intérieur de l'unité de négociation, la priorité est accordée, par voie d'affichage, aux membres de l'unité de négociation, avant de combler le poste par des employés de l'extérieur de l'unité.
- b) L'Employeur informe le Syndicat à l'avance de la création de tout poste ainsi que du salaire et des conditions de travail qui s'y rattachent.
- c) Si le Syndicat n'est pas d'accord avec les conditions établies, il peut formuler un grief et le porter en arbitrage. L'arbitre décide du salaire pour qu'il soit conforme aux critères résultant des dispositions de l'article 10.
- d) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, il affiche pendant cinq (5) jours ledit poste.
- e) L'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les deux (2) jours qui suivent la fin de l'affichage, le nom des membres de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature.
- 4.02 a) Pour toute nomination à un poste affichable, l'Employeur s'engage à donner la préférence à ses employés membres de l'unité de négociation qui satisfont le mieux aux exigences du poste. Lorsque plus d'un employé qui, en raison de leur expérience et des qualifications, satisfont également aux exigences, l'ancienneté est alors le facteur dominant.
- b) L'affichage indique le supérieur immédiat et une description de la fonction.
- c) Sur demande de l'intéressé, l'Employeur peut fournir par écrit à chaque candidat refusé, les raisons qui motivent son refus. Copie de ce document est remise au Syndicat.
- 4.03 a) Si le candidat choisi à la suite de l'affichage est un employé membre de l'unité de négociation, sa période d'essai à son nouvel emploi est d'au plus trois (3) mois à moins d'entente contraire entre le Syndicat, l'Employeur et l'employé concerné.
- b) Si, pendant la période d'essai, l'Employeur n'est pas satisfait du candidat choisi, ce dernier retourne à son ancienne fonction.

- c) D'autre part, le candidat choisi peut retourner à son ancienne fonction dans les trois (3) mois suivant sa nomination.

4.04 L'Employeur avertit par écrit le Syndicat de toute vacance qui survient à un poste non syndiqué dans le secteur de la publicité de l'entreprise.

4.05 Le salarié de l'unité de négociation qui a obtenu un poste de cadre peut, durant quatre-vingt-dix (90) jours, retourner à son ancien poste en maintenant tous les droits prévus à la présente convention.

POSTE VACANT DE CONSEILLER EN PUBLICITÉ

4.06 Advenant que l'Employeur veuille augmenter le nombre de conseillers en publicité, il constitue une liste de clients pour le conseiller en publicité supplémentaire.

La création de cette liste ne peut avoir pour effet d'enlever de la liste de clients d'un conseiller en publicité le compte d'un client qu'il désire continuer à servir.

4.07 a) Suite au départ d'un conseiller en publicité, l'Employeur récupère sa liste de clients. Il peut alors confier, en tout ou en partie, cette liste à un nouveau conseiller en publicité ou la redistribuer, en tout ou en partie à des conseillers en publicité à l'emploi.

b) Si la liste de clients récupérée par l'Employeur correspond à un volume de ventes nettes annuelles supérieur à 1 million \$ (selon l'année civile précédente), l'excédent de ce volume, jusqu'à concurrence de 200 000 \$ doit être redistribué aux conseillers en publicité à l'emploi de la manière suivante :

- l'Employeur distribue d'abord aux conseillers en publicité dont les résultats nets des ventes conclues au cours de l'année civile précédente sont insuffisants pour couvrir le volume requis pour les soustraire de l'application de l'avance mentionnée à l'article 10.01 a) ;
- le solde de ce volume est ensuite distribué, en parts égales, entre les conseillers en publicité dont le résultat des ventes se situe dans la médiane inférieure de l'ensemble des conseillers en publicité et le choix parmi les clients rendus disponibles par l'Employeur se fait par ancienneté.

- c) Le paragraphe b) ne s'applique que pour les trois (3) prochains départs de conseillers en publicité dont le volume de ventes nettes annuelles est supérieur à 1 million \$; à compter de la date de signature de la présente convention.

CHAPITRE 5 ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté se calcule à partir de la dernière date d'entrée au service de l'Employeur. Cependant, la date d'entrée au sein de l'unité de négociation servira à établir la priorité pour le choix des vacances annuelles, congés, nominations et autres promotions et pour les mises à pied effectuées par l'Employeur. Si la date d'entrée au sein de l'unité est la même pour plus d'un employé visé par les mises à pied, l'ancienneté sera alors le facteur déterminant.
- 5.02 L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période d'essai prévue au chapitre 3, mais elle est alors rétroactive à compter du premier jour de l'emploi.
- 5.03 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 ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois
 - e) les absences causées par les accidents de travail ou par les maladies industrielles
 - f) les congés avec ou sans solde prévus à la présente convention
 - g) les suspensions
 - h) l'emprisonnement pour raisons professionnelles
 - i) les mises à pied ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois
 - j) les absences dues à un congé de maternité ou de fausses couches ou avortements thérapeutiques.
- 5.04 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 absence dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs pour invalidité
 - e) par une mise à pied dépassant vingt-quatre (24) mois.
- 5.05 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 chapitre.

5.06

Les parties conviennent que l'Annexe A de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette convention, la liste officielle de l'ancienneté et que l'Annexe B constitue la liste officielle de la date d'entrée au sein de l'unité des employés. Ces annexes sont mises à jour par l'Employeur, au besoin.

CHAPITRE 6

SÉCURITÉ D'EMPLOI, MESURES DISCIPLINAIRES, FORMATION PROFESSIONNELLE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 6.01 L'Employeur peut effectuer des mises à pied pour des raisons économiques, telles qu'une réduction substantielle du tirage ou des annonces du journal LeDroit ou des augmentations de coûts imprévisibles que le volume des affaires du journal LeDroit ne permet pas de supporter.
- Si l'Employeur juge nécessaire de réduire le personnel, il en avise le Syndicat au préalable, en fournissant les explications pertinentes. Il met d'abord à pied, dans cet ordre et indépendamment de toute considération, les employés à temps partiel, les employés surnuméraires et les employés en période d'essai.
- 6.02 Si l'Employeur doit procéder à d'autres mises à pied, il procède dans l'ordre inverse de la date d'entrée au sein de l'unité des employés permanents.
- 6.03 Tout employé mis à pied bénéficiera d'une prime de séparation équivalente à trois (3) semaines par année jusqu'à concurrence de trente-six (36) semaines.
- 6.04 Lors du rengagement des employés permanents, 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 vingt-quatre (24) 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, le syndiqué n'a pas signifié, par lettre recommandée, son acceptation de l'invitation prévue ci-dessus, il perd tous ses droits.
- 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 quatre (4) semaines.
- 6.06 Tout employé qui quitte volontairement son emploi doit donner à l'Employeur un avis d'au moins une (1) semaine ouvrable. 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 L'employé qui conteste une mesure disciplinaire peut se prévaloir de la procédure de griefs.
- 6.08 Excepté dans les cas d'actes frauduleux ou criminels, l'employé congédié pour juste cause et qui conteste son congédiement, garde son emploi durant la procédure de griefs.
- 6.09 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 quinze (15) jours de calendrier de la survenance des faits ou la connaissance acquise par l'Employeur. 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 au chapitre 2 de la présente 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 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.
- L'employé qui désire contester son évaluation annuelle peut le faire par écrit afin que ceci soit versé à son dossier.
- 6.10 L'employé convoqué pour des raisons disciplinaires peut se faire accompagner par son représentant syndical.
- 6.11 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.

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

6.13 Lorsque les communications mentionnées aux articles 6.11 et 6.12 du présent chapitre sont de nature à causer préjudice à l'employé ou aux employés auxquels elles 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 toutes responsabilités concernant les déclarations qui y sont 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.

6.14 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la valeur du perfectionnement professionnel des employés et conviennent de favoriser tel perfectionnement professionnel par la participation à des programmes établis à cette fin.
- b) Lorsqu'un cours de perfectionnement hors des heures de travail est requis par l'Employeur, celui-ci défraie les frais de scolarité de l'employé et le prix des manuels scolaires requis.
- c) Lorsqu'un cours de perfectionnement hors des heures de travail et en relation avec ses fonctions est demandé par l'employé, l'Employeur rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais de scolarité et du prix des manuels scolaires requis aux conditions suivantes :
 - le cours doit être autorisé au préalable par l'Employeur
 - l'employé doit suivre le cours et, le cas échéant, réussir les examens.
- d) Le recyclage technologique s'effectue pendant les heures de travail régulières et l'Employeur assume tous les frais.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- a) L'Employeur se réserve le droit de procéder à tout changement technologique dans le but de simplifier ou de hâter le travail.
- b) L'Employeur avise par écrit le Syndicat cent vingt (120) jours à l'avance de tout changement technologique.
- c) À cet effet, un comité sera formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- d) Le comité se réunit dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements. Le comité a pour rôle :
 - 1) d'évaluer la nature des changements et leurs effets sur les employés
 - 2) d'évaluer les procédures de recyclage et de reclassement susceptibles d'être appliquées
 - 3) d'étudier les conditions dans lesquelles se feront le recyclage et le reclassement, de surveiller la bonne marche des programmes, d'étudier toute formule pouvant venir en aide aux employés, d'étudier les rapports fournis par l'Employeur et le Syndicat au sujet de leur adaptation dans leur nouvel emploi
 - 4) d'étudier tout autre problème découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements.
- e) L'Employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied parmi les employés permanents en date du 31 décembre 2007 à la suite de l'implantation de ce changement technologique.

CHAPITRE 7 CLAUSES PARTICULIÈRES

STATIONNEMENT

- 7.01 a) L'Employeur donne aux salariés l'accès à un terrain de stationnement moyennant paiement par le salarié d'un montant équivalent à 50 % du coût total ne dépassant pas un maximum de 15 \$ par semaine. La déduction sera effectuée mensuellement, au moment du paiement de la commission.

ASSURANCE-AUTOMOBILE

- b) L'Employeur s'engage à rembourser la différence entre une police d'assurance-automobile pour plaisir et une police d'assurance-automobile pour plaisir et affaires, sur production par le conseiller en publicité de sa police d'assurance, au plus tard le 31 décembre de l'année de l'entrée en vigueur de ladite police. Tel remboursement ne peut excéder deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par année civile.

À cause des responsabilités diverses pour le conseiller en publicité et l'Employeur, le conseiller en publicité ne doit pas exécuter le travail avec son automobile sans avoir les assurances requises en vigueur, soit une assurance-automobile pour plaisir et affaires garantissant une protection minimum d'un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages à autrui. De même, tout conseiller en publicité doit obtenir de l'assureur que ce dernier avertisse l'Employeur de toute annulation ou de toute modification de l'assurance de même que de tout retard dans le paiement des primes.

COMPTES NATIONAUX, ANNONCES CLASSÉES AUX MOTS, CONTRATS-ÉCHANGES ET MULTI-MARCHÉS

- 7.02 a) Les comptes nationaux mentionnés au présent paragraphe ne font pas partie des ventes des conseillers en publicité. Le terme « compte national » signifie « tout client dont les annonces sont préparées et commandées par une agence nationale qui reçoit une commission de même que toute annonce d'associations automobiles à caractère national provenant d'une agence de publicité qui reçoit également une commission ».
- b) Les contrats-échanges ne font pas partie des ventes des conseillers en publicité, non plus que les annonces classées aux mots qui peuvent, dans la mesure où elles ne sont pas encadrées, comporter

un logo et une photo sauf pour les clients commerciaux des secteurs de l'automobile et de l'immobilier.

- c) La vente d'espace publicitaire provenant de grands magasins, des magasins à succursales multiples de même que tout échange média relèvent de la direction du service de la Publicité de l'Employeur à l'exception des franchisés locaux ou des regroupements de franchisés locaux. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux clients actifs apparaissant à la liste d'un vendeur à la signature de la présente.

7.03

FONCTIONS

- a) Les conseillers en publicité sont affectés à la vente de l'espace et des encarts publicitaires dans l'édition papier du journal *LeDroit* ainsi que sur toutes les plateformes technologiques de l'information de *LeDroit*. Les conseillers en publicité sont affectés au service et au développement des clients inscrits sur leur liste respective. L'Employeur peut également leur confier la vente d'espaces publicitaires ou d'encarts dans d'autres publications qu'il édite ou distribue.
- b) Les représentants de service, soutien aux ventes sont affectés principalement au support des activités de vente et au remplacement des conseillers en publicité en leur absence.
- c) Les représentants à la sollicitation téléphonique sont affectés principalement à la vente de publicité dans des pages et cahiers spéciaux et/ou à toute autre activité de vente qui peut leur être confiée.

7.04

- a) Un client peut être soustrait de la liste de clients d'un conseiller en publicité par l'Employeur de la manière prévue ci-dessous :
 - 1) à la demande écrite d'un client ;
 - 2) à la demande écrite du conseiller en publicité pour des motifs valables ;
 - 3) lorsqu'un client n'a pas annoncé depuis plus de dix-huit (18) mois, sauf dans le cas d'événements spéciaux tels que salons, expositions et festivals annuels, spectacles itinérants, etc., ceux-ci demeurent sur la liste du conseiller en publicité jusqu'à l'événement suivant.

- b) Aux termes des alinéas 1 ou 2 ci-dessus, l'Employeur compense alors le client ainsi soustrait en échangeant un volume de ventes comparables de consentement avec un autre conseiller en publicité. À défaut d'entente, l'Employeur procède à l'échange avec le conseiller en publicité détenant le moins d'ancienneté apte à céder un client ayant un volume de ventes comparable.
- c) Toute entente de transfert est faite par écrit et une copie de l'entente est remise au Syndicat.
- d) Le transfert d'un client d'un conseiller en publicité à un autre doit toujours obtenir l'approbation du directeur du service de la publicité.

7.05

Un nouveau client est un client qui n'est pas inscrit, ou qui n'est plus inscrit à une liste de clients, ou une liste de prospect d'un conseiller en publicité et qui ne demande pas à être servi par un conseiller en publicité en particulier.

L'Employeur distribue à tour de rôle, par ancienneté (du plus ancien au moins ancien) tel nouveau client qui désire placer une annonce.

L'Employeur distribue également à tour de rôle, par ancienneté (du plus ancien au moins ancien) un nouveau client à qui une vente a été effectuée par un représentant à la sollicitation téléphonique.

Ces listes de distribution sont disponibles pour consultation en tout temps.

Un suivi trimestriel sera effectué par les parties.

7.06

- a) En sus de sa liste de clients, un conseiller en publicité peut se réserver des droits de démarchage auprès de clients potentiels, et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) prospects qui opèrent commercialement auxquels s'ajoutent cinq autres prospects n'ayant pas débuté leurs opérations commerciales. Il se réserve ces droits en informant son supérieur immédiat de l'identité du client potentiel. Un prospect ne doit pas déjà être inscrit à la liste de client d'un autre conseiller en publicité ni déjà identifié comme prospect par un autre conseiller en publicité.

La liste d'un bottin téléphonique n'est pas une liste de clients protégés, de même qu'un envoi postal de cartes d'affaires.

- b) Le conseiller en publicité bénéficie d'un délai de 13 mois pour conclure une vente avec un prospect et l'inscrire à sa liste de clients.
- c) À la demande d'un conseiller en publicité, cette période peut être renouvelée s'il y a une entente avec le directeur des ventes pour une période maximale de 11 mois.

Cette période est aussi renouvelée si le prospect n'a pas encore débuté ses opérations.

- d) L'Employeur attribue un numéro de dossier au prospect et l'inscrit à la liste de clients du conseiller en publicité et y sera maintenu aux conditions mentionnées à la clause 7.04 c) ci-dessus.

CHAPITRE 8 CONGÉS

8.01 CONGÉS SYNDICAUX

- a) 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, afin de rencontrer les représentants de l'Employeur ou un membre du Syndicat au sujet de l'application de la présente convention. Les mêmes conditions s'appliquent quand il s'agit pour l'agent de griefs ou son représentant autorisé de faire enquête sur des griefs.
- b) Les deux (2) représentants du Syndicat au comité de négociation bénéficient d'un congé 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 une demi-journée ou plus.
- c) Dans des cas d'urgence relatifs à l'application de la présente convention collective, le comité exécutif du Syndicat peut tenir des réunions durant les heures de travail, après entente avec le chef de service ou son représentant.
- d) À l'occasion de réunions de formation ou d'instances auxquelles le Syndicat est affilié (CSN-FNC-Conseil Central) tenues durant les heures de travail, l'Employeur s'engage à accorder un congé à tout employé délégué à ces assises. Il ne peut toutefois y avoir plus d'un (1) employé libéré en même temps pour de telles réunions et le nombre de jours de congés accordés en vertu de la présente disposition ne peut dépasser quinze (15) jours par année de calendrier. Sauf en cas d'urgence, les demandes de tels congés sont faites par écrit au directeur de service trois (3) jours à l'avance par l'agent d'affaire du Syndicat. Il peut toutefois y avoir un autre employé libéré après entente avec l'Employeur.
- e) L'Employeur accorde également trois (3) jours par année de congés syndicaux pour les activités reliées à la préparation de la nouvelle convention collective.
- f) Lors de congés prévus au présent article, le représentant a droit à la rémunération prévue dans la présente convention, sauf dans le cas de l'application de l'article 10.06.

8.02 L'Employeur s'engage d'autre part à accorder sur demande un congé 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) S'il s'agit d'un conseiller en publicité, l'Employeur lui paie à chaque période de paie, la moyenne de sa rémunération pour la période correspondante de l'année précédente.

S'il s'agit d'un représentant de service, soutien aux ventes ou d'un représentant à la sollicitation téléphonique, l'Employeur lui paie son salaire de base à chaque période 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 durée de service pour 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.
- 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 :
 - 1) la rémunération versée suivant le paragraphe a) ci-dessus.
 - 2) la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite et au régime de prévoyance collective du journal LeDroit
 - 3) 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 rémunération 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 (fédéral ou provincial), il doit prendre un congé sans rémunération pour la durée du mandat. La présente disposition

s'applique pour un seul mandat. Toute rémunération cesse dès le début d'un tel congé.

- 8.04 L'Employeur peut en outre accorder des congés sans rémunération pour toute raison qu'il juge justifiée. Tout employé désireux d'obtenir un congé sans rémunération doit en faire la demande, par écrit, à son chef de service, avec copie au Syndicat. Avant de partir pour un tel congé, l'Employeur et l'employé doivent s'entendre sur le paiement ou le non-paiement des commissions.
- 8.05 Un congé sans rémunération ne constitue pas une rupture de service et, à la demande de l'employé concerné, 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 congés sans solde de trois (3) mois ou moins, l'Employeur et l'employé maintiennent leurs contributions respectives audit régime. Dans les cas de congés sans solde de plus de trois (3) mois, l'employé en assume les pleines obligations.
- 8.06 Un conseiller en publicité appelé à servir comme juré ou témoin a droit aux commissions sur les ventes effectuées aux clients inscrits sur sa liste pendant la durée de son absence à cette fin, déduction faite des sommes qu'il reçoit pour agir dans cette capacité.
- Dans un tel cas, le représentant de service, soutien aux ventes et le représentant à la sollicitation téléphonique reçoivent de l'Employeur la différence entre leur salaire de base et de leur indemnité de juré ou témoin.
- L'Employeur peut exiger des pièces justificatives des indemnités payées à l'employé.
- 8.07 a) Lorsqu'ils reviennent au travail après avoir bénéficié d'un congé avec ou sans solde de moins d'un an, le représentant de service, soutien aux ventes et le représentant à la sollicitation téléphonique touchent au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'ils auraient accumulées s'ils n'avaient pas bénéficié d'un tel congé.
- Le conseiller en publicité qui revient au travail après un tel congé reprend la liste de clients qu'il avait lorsqu'il a quitté.
- 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 de retour peut être modifiée après entente entre les parties.

8.08

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, l'employé bénéficie d'un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier à compter de la date de naissance ou de l'adoption ou du retour de la mère à la maison dans le cas d'une naissance.

Lors de congés prévus au présent article, le représentant a droit à la rémunération prévue dans la présente convention, sauf dans le cas de l'application de l'article 10.06.

8.09

- a) Dans le cas du décès de son conjoint légitime ou de fait ou de son enfant, un employé peut s'absenter cinq (5) jours consécutifs de calendrier à compter de la date du décès.
- b) Lors du décès de son père ou de sa mère, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours consécutifs de calendrier à compter de la date du décès.
- c) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un gendre ou d'une bru, l'employé peut s'absenter trois (3) jours consécutifs de calendrier à compter de la date du décès.
- d) Dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des petits-enfants ou des grands-parents d'un employé, cet employé peut s'absenter une (1) journée, le jour des funérailles.
- e) Advenant des circonstances particulières qui le justifieraient, l'Employeur peut prolonger les absences prévues au présent article.
- f) Lors de congés prévus au présent article, le représentant a droit à la rémunération prévue dans la présente convention, sauf dans le cas de l'application de l'article 10.06.

8.10

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 six (6) mois qui suivent son accouchement sauf lorsque son médecin traitant juge qu'elle doit prolonger son congé pour elle ou pour 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 quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire et le montant qu'elle reçoit de l'assurance-emploi, et ce, pour une période n'excédant pas dix-sept (17) semaines. L'Employeur procède à l'enregistrement d'un régime de prestations supplémentaires de chômage auprès de la CEIC dans les meilleurs délais.

Par exception, la conseillère en publicité reçoit :

- pendant le délai de carence de l'assurance-emploi, les omissions des ventes effectuées aux clients inscrits sur sa liste ;
 - de l'expiration du délai de carence de l'assurance-emploi jusqu'à la huitième (8^e) semaine de son congé, la différence entre pour cent (95 %) de sa rémunération de la période correspondante de l'année précédente et l'indemnité à laquelle elle a droit de l'assurance-emploi ;
 - de la neuvième semaine de son congé jusqu'à la dix-septième (17^e) semaine inclusivement, la différence entre quatre-vingts pour cent (80 %) de sa rémunération pour la période correspondante de l'année précédente et l'indemnité à laquelle elle a droit de l'assurance-emploi.
- 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 quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire et le montant qu'elle reçoit du RQAP, et ce, pour une période n'excédant pas vingt (20) semaines.

Pour la conseillère en publicité, l'expression « salaire » réfère à sa rémunération de la période correspondante de l'année précédente.

- c) L'employée visée à l'alinéa i) du paragraphe b) ci-haut a droit à trente-quatre (34) heures de congés mobiles payés dans les douze (12) mois suivant la date prévue de son retour au travail.

- d) 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.
- e) 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.
- f) Toute employée bénéficiant d'un congé de maternité peut, avant de revenir au travail, demander et obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois. Cette demande doit être faite par écrit avant d'avoir complété la première moitié du congé de maternité et préciser la date exacte du retour au travail.
- g) Congé de paternité : 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.

8.11

CONGÉS DE MALADIE

- a) Tout employé ayant trois (3) mois de service qui, pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, est incapable d'accomplir ses fonctions de façon satisfaisante, aura droit à 10/12 de jour de congé de maladie par mois de service (maximum 10 jours/70 heures) par année, cumulatifs jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables, ces congés sont rétroactifs à la date d'entrée.

L'Employeur peut faire examiner un employé relativement à toute absence fréquente ou prolongée par un médecin de son choix. L'Employeur paie les honoraires du médecin.

- b) Les employés pourront bénéficier de leurs congés de maladie accumulés et non pris les jours qui précèdent la date de leur retraite. Ils pourront aussi utiliser ces congés à raison de deux (2) heures par jour d'absence comme supplément aux bénéfices d'assurance.

L'Employeur paie la rémunération au conseiller en publicité qui utilise de tels congés en se fondant sur sa rémunération de la période correspondante de l'année précédente et au représentant de service, soutien aux ventes et au représentant à la sollicitation téléphonique, son salaire de base.

- c) Après dix (10) jours ouvrables de maladie dans une année, tout employé a droit aux bénéfices de l'assurance-salaire et invalidité prolongée dont la prime est payée à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) par l'employé et qui comprend également des bénéfices d'assurance-vie et dépenses médicales majeures.
- d) Il est convenu que l'Employeur n'est pas et ne doit pas être considéré comme un assureur en vertu de cet article et que sa responsabilité se limite uniquement au paiement des primes groupes pour ses employés comme mentionné plus haut.
- e) Un employé absent pour cause de maladie pour une période dépassant trois (3) mois consécutifs doit alors assumer en entier les primes d'assurance collective, de ISE et RAMQ et du régime de retraite (plan de la compagnie) à partir du 4^e mois.

8.12 FONDS DE PENSION

- a) Tout employé à temps plein doit participer au régime à compter de la date à laquelle il a complété une période continue de service d'un (1) mois.
- b) Nonobstant ce qui précède, tout employé assujetti qui en fait la demande est admissible à participer au régime dès la date de telle demande s'il satisfait, au cours de l'année civile précédant immédiatement cette date, l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- avoir été au service de l'Employeur pendant au moins sept cents (700) heures ;
- avoir reçu de l'Employeur une rémunération au moins égale à trente-cinq (35 %) du maximum des gains admissibles.

8.13

VACANCES

- a) L'Employeur accordera aux employés régis par la présente convention les vacances annuelles suivantes :

Durée du service	Durée des vacances
Moins d'un an au 1 ^{er} juin de l'année	1/6 de semaine par mois
1 an et plus	2 semaines
3 ans et plus	3 semaines
8 ans et plus	4 semaines
16 ans et plus	5 semaines
25 ans et plus	6 semaines

- b) Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1^{er} juin d'une année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.
- c) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1^{er} janvier d'une année sont des vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent le 1^{er} juin de l'année courante.
- d) L'employé en congé sans solde pour cause de maladie, travail syndical, maternité, paternité ou accident accumule ses crédits de vacances durant les trois (3) premiers mois consécutifs d'absence. Après cette période, l'accumulation des vacances cesse. Dans le cas d'accident de travail, l'accumulation des crédits de vacances se poursuit durant les six (6) premiers mois consécutifs.
- e) Tout employé prend ses vacances dans les douze (12) mois de l'année où elles deviennent dues. Après entente avec son chef de service, il peut, s'il le désire, reporter ses crédits de vacances auxquelles il a droit pour utilisation l'année suivante.
- f) Dans les cas de démission, congédiement ou décès d'un employé, tous les crédits accumulés de ses vacances devront être payés en totalité à lui ou à sa succession.

- g) Le calendrier des vacances annuelles sera préparé par le chef de service avant le 15 mars de chaque année en tenant compte de l'ancienneté et du bon fonctionnement du service.

Comme par le passé, les employés assument le remplacement de ceux qui prennent leurs vacances annuelles.

- h) Tout employé a droit à un minimum de dix (10) jours ouvrables consécutifs de vacances d'été. Cependant, après entente avec le chef de service, l'employé pourra en tenant compte du bon fonctionnement du service, bénéficier de semaines supplémentaires.
- i) La période des vacances d'été s'échelonnera de la 3^e semaine de juin à la première semaine complète de septembre de chaque année.
- j) Si les vacances surviennent dans une période où l'employé est déjà malade, elles seront reportées à une date ultérieure après entente avec le chef de service.

Il en sera de même lorsqu'un employé sera appelé comme juré ou témoin et dans le cas d'hospitalisation d'un employé en vacances.

- k) Pour le calcul de la 3^e, 4^e et 5^e semaine de vacances, lorsqu'un employé atteint 3, 8 et 16 ans de service après le 1^{er} juin de l'année, le calcul des jours additionnels de vacances se fait au prorata des mois travaillés entre sa dernière date d'anniversaire d'entrée et le 1^{er} juin, soit 5/12 de jour par mois.

8.14 JOURS FÉRIÉS

- a) Les dix (10) fêtes ci-après mentionnées sont chômées, sans perte de salaire :

Le jour de l'An
Le lundi de Pâques
La fête de la Reine
La Saint-Jean-Baptiste
La Confédération
Le Congé municipal d'août
La fête du Travail
Le jour de l'Action de grâce
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël

Si les congés surviennent un samedi ou un dimanche, ils seront reportés au jour ouvrable suivant, en autant que le journal ne sera pas publié ce jour-là. Si le journal est publié ce jour-là, le congé pourra être pris en tout temps de l'année après entente avec le chef de service.

- b) Les employés ont droit à deux (2) congés mobiles pouvant être pris après entente avec l'Employeur.
- c) Les demi-congés payés et garantis seront les veilles de Noël et du jour de l'An.

Les jours et les demi-jours ci-dessus mentionnés sont de 7 heures pour les jours et de 3 1/2 heures pour les demi-jours.

- d) Si nécessaire, le 26 décembre, l'Employeur appelle au travail les employés requis. Les employés travaillant le 26 décembre ont droit à un congé le 2 janvier. Cependant, l'employé peut convenir avec son supérieur immédiat d'une autre date entre le 20 décembre et le 8 janvier.
- e) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, l'employé doit être présent au travail le jour ouvrable précédant et suivant tel congé.

L'employé néanmoins aura droit à la paie du jour férié s'il a été absent pour les raisons suivantes : absences payées par l'Employeur pour cause de maladie ou accident, vacances et autres absences payées par l'Employeur.

Si un jour de fête survient pendant les vacances, la journée de congé d'un employé, quel que soit ce jour dans la semaine, ce dernier devra recevoir une journée de congé supplémentaire reportée à une date ultérieure après entente avec son chef de service.

8.15 À l'occasion du mariage d'un employé, celui-ci bénéficie d'un (1) jour de congé.

8.16 Un employé a droit à un congé d'un maximum de deux (2) jours, dans le cas d'un désastre causé par le feu, vandalisme, ouragan, tornade, inondation ou séisme, affectant strictement sa résidence principale.

CHAPITRE 9 HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, après entente avec le chef de service.
- 9.02 L'employé qui, pour les besoins de travail, doit travailler en dehors de ces journées a droit à des heures de congé équivalentes après entente avec son chef de service.
- Les articles 9.03, 9.04, 9.05, 9.06 et 9.07 s'appliquent seulement aux représentants de service, soutien aux ventes et aux représentants à la sollicitation téléphonique :
- 9.03 a) Tout temps travaillé en plus des heures régulières de travail d'un employé est considéré comme temps supplémentaire. Ce temps est payé à taux et demi. L'employé à temps partiel a droit au taux du temps supplémentaire uniquement lorsqu'il effectue trente-cinq (35) heures de travail dans la semaine.
- b) Le temps supplémentaire est pris en temps (TSA) ou en argent. Ce TSA est pris après entente avec le chef de département et doit être pris dans l'année de calendrier où il est accumulé sinon il est payé au 31 décembre. Cette accumulation ne peut dépasser soixante-dix (70) heures en aucun temps.
- 9.04 Le travail supplémentaire est volontaire. Tout employé peut refuser de faire du temps supplémentaire. Si tous les employés refusent de faire du temps supplémentaire, l'Employeur peut demander à l'employé le moins ancien d'exécuter du temps supplémentaire.
- 9.05 Tout travail exécuté les jours et demi-jours fériés et payés est rémunéré au taux de temps double en plus du congé payé.
- 9.06 Un employé ne peut être rappelé au travail pour moins de trois heures et demie (3 1/2) un jour de congé hebdomadaire.
- 9.07 Une partie ou la totalité des crédits de TSA sont payables lorsque demandé par l'employé, lors de démission ou congédiement, ou à la succession lors du décès de l'employé.

CHAPITRE 10 SALAIRES

10.01 CONSEILLERS EN PUBLICITÉ

- a) Pour la durée de la convention, les conseillers en publicité ont droit, à chaque période de paie, à une avance hebdomadaire sur commission de cinq cent cinquante dollars (550 \$) non remboursable.
- b) Basé sur les ventes réalisées par chacun l'année précédente, les conseillers en publicité ont droit aux commissions suivantes sur les ventes qu'ils effectuent eux-mêmes :

Pourcentage des ventes de l'année précédente			Commissions
0	à	100 %	7,1 %
100,1 %	à	110 %	9,0 %
110,1 %	à	115 %	10,0 %
115,1 %	et	plus	11,0 %

- c) Les conseillers en publicité ont droit à une commission sur toute vente effectuée par le service de sollicitation téléphonique, par un employé régulier ou par un surnuméraire, à un client inscrit à leur liste. Cette commission est de la moitié de leur commission régulière.

10.02 REPRÉSENTANTS DE SERVICE, SOUTIEN AUX VENTES

- a) Pour la durée de la convention, les salaires hebdomadaires des représentants de service, soutien aux ventes sont les suivants :

	2020
Entrée	698 \$
Permanence	730 \$
Après 1 an	799 \$
Après 2 ans	870 \$
Après 3 ans	932 \$

10.03 REPRÉSENTANTS À LA SOLLICITATION TÉLÉPHONIQUE

- a) Pour la durée de la convention, les salaires hebdomadaires des représentants à la sollicitation téléphonique sont les suivants :

	2020
Entrée	478 \$
Permanence	498 \$
Après 1 an	547 \$
Après 2 ans	593 \$
Après 3 ans	637 \$

- b) De plus, ils ont droit aux commissions sur les ventes qu'ils effectuent eux-mêmes :

Pourcentage des ventes de l'année précédente			Commissions
0	à	100 %	11,0 %
100,1 %	à	110 %	12,5 %
110,1 %	à	115 %	14,0 %
115,1 %	et	plus	15,0 %

- c) Les représentants à la sollicitation téléphonique sollicitent tous les clients qui leur sont assignés. La commission est versée mensuellement à chaque représentant à la sollicitation téléphonique.

10.04 À la date anniversaire de son entrée ou de son reclassement, le représentant de service, soutien aux ventes et le représentant à la sollicitation téléphonique obtiennent, le cas échéant, l'échelon suivant dans l'échelle des salaires.

10.05 Le conseiller en publicité a droit à une allocation mensuelle d'automobile de :

1^{er} janvier 2020 : 704 \$

Les représentants de service, soutien aux ventes et les représentants à la sollicitation téléphonique qui utilisent leurs automobiles à la demande de l'Employeur ont droit à une allocation de quarante-six cents (0,48 \$) du kilomètre.

10.06 L'employé n'a pas droit à la commission durant un congé sans solde, une absence pour maladie, lorsque payé par la compagnie, un congé de maternité ou de paternité. Il ne pourra bénéficier de l'allocation d'auto durant un congé sans solde ou une absence pour

maladie, un congé de maternité ou de paternité que lors du premier mois.

10.07

Les ventes des conseillers en publicité doivent être approuvées par le service de crédit. L'employé n'est pas responsable des mauvaises créances lorsque la vente a été approuvée par le service de crédit. L'Employeur ne peut réclamer un remboursement de commissions payées à un conseiller en publicité à la suite d'une mauvaise créance qui a été approuvée au préalable. Par contre si, à la demande de l'employé, une annonce est publiée sans l'autorisation du service de crédit, l'employé est responsable du paiement de l'annonce.

CHAPITRE 11 PROCÉDURE DE GRIEFS

11.01 Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants de chacune des deux (2) parties.

11.02 GRIEFS

Un grief est une mésentente entre les parties concernant :

- a) l'application, l'interprétation ou une violation de la convention collective ;
- b) une modification par l'Employeur des conditions de travail non prévues à la convention.

11.03 Les employés peuvent discuter de toute mésentente avec leur chef de service avant de formuler un grief.

11.04 Un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat peuvent soumettre un grief, par écrit, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou du moment où ils ont raisonnablement pu en prendre connaissance.

Dans un tel cas, la procédure suivante s'applique :

- a) le grief est soumis au directeur, Ventes et Marketing ;
- b) le directeur, Ventes et Marketing fait parvenir la réponse au grief dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa réception ;
- c) à défaut d'un règlement du grief ou à défaut d'une réponse du directeur, Ventes et Marketing dans le délai prévu au paragraphe b), le ou les signataires du grief doivent, dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe b), demander par écrit à l'Employeur de convoquer le comité des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ;
- d) à défaut d'un règlement du grief au comité des griefs ou à défaut d'une réunion dudit comité, le Syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de cinq (5) jours prévu au paragraphe c), informer l'Employeur, par écrit, qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage.

11.05 L'employé qui a formulé un grief peut, s'il le désire, être présent à la réunion du comité des griefs 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 et son traitement régulier est maintenu pendant une telle absence. S'il assiste à la réunion à la demande du comité, en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré à taux régulier.

11.06 ARBITRAGE

- a) Un grief soumis à l'arbitrage suivant les dispositions du paragraphe 11.04 est entendu et décidé par un arbitre unique.
- b) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de dix (10) jours prévu au paragraphe 11.04, le Syndicat soumet un grief à l'un des arbitres ci-après mentionnés auxquels il doit demander à tour de rôle d'agir, à savoir :

André Sylvestre
Denis Nadeau de l'Université d'Ottawa

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

- c) L'arbitre fixe les dates d'audition.

11.07 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 contrats ;
- c) dans les griefs relatifs à des mesures disciplinaires, de maintenir, d'annuler ou de réduire la sanction imposée et, le cas échéant, de réintégrer l'employé.

- 11.08 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.
- 11.09 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- 11.10 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils peuvent cependant être modifiés par entente entre les parties.
- 11.11 Tout règlement d'un grief en cours de procédure doit être constaté par écrit et être signé par l'Employeur et le Syndicat.
- 11.12 Sauf dans les cas de fraude, de dommages à la propriété, de vol, d'assaut ou d'autres actions pouvant impliquer des actes de nature criminelle, la décision de l'Employeur de congédier ou de suspendre un employé n'est pas mise à exécution jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale n'ait été rendue, pourvu que l'employé formule un grief suivant la procédure et dans les délais prévus au présent article.
- 11.13 Une erreur technique ou vice de forme ou irrégularité de procédure dans la soumission d'un grief dans les délais prévus n'entraîne pas sa nullité. Il y est alors remédié au début de l'arbitrage et avec le consentement de l'arbitre.
- 11.14 Les employés appelés à témoigner (maximum de deux [2] employés) à un arbitrage résultant de la convention sont libérés sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage. Il en est de même pour le délégué du Syndicat ou un officier du Syndicat, s'il représente le Syndicat ou un employé à un tel arbitrage.

CHAPITRE 12 PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 12.01 a) La convention est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2020.
- b) Nonobstant toute disposition de la présente convention, il est entendu que la présente convention n'a pas d'effet rétroactif.
- 12.02 Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs éventuels. Advenant la vente de l'entreprise pendant la durée de la présente convention, l'article 69, paragraphe 2 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario* s'applique.
- 12.03 La présente 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 l'expiration de ladite convention, son intention de l'amender ou l'abroger.
- 12.04 Si une clause ou partie de clause de la présente 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 présente 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 présente convention.
- 12.05 Tant que la présente convention est et reste en vigueur, l'Employeur ne peut en aucun cas recourir au lock-out et le Syndicat ou ses membres ne peuvent en aucun cas recourir à la grève, tels qu'ils sont définis par la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario*.
- 12.06 Dans les 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.
- 12.07 Dans le cas d'une grève ou d'un lock-out affectant les employés régis par la présente convention ou d'autres employés syndiqués de l'Employeur, l'Employeur s'engage à n'obliger aucun employé à

effectuer du travail normalement exécuté par des employés affectés par la grève ou le lock-out.

12.08 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de respecter intégralement la présente convention collective sous réserve des droits respectifs des deux parties.

12.09 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Ottawa, ce 19 octobre 2020.

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



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Philippe', is written over two horizontal lines. A small, illegible stamp is visible above the signature.

Le Syndicat des conseillers en
publicité Le Droit (CSN)



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lise Landry', is written over two horizontal lines. The signature is highly stylized and cursive.

LISTE DES ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Annexe A	Liste d'ancienneté
Annexe B	Liste de priorité au sein de l'unité de négociation
Annexe C	Aide-mémoire — Régime d'assurance collective
Lettre d'entente # 1	Banque de congés de maladie excédentaires
Lettre d'entente # 2	M. Jean-Marc Charron
Lettre d'entente # 3	Ventes de publicité régionale dans les quotidiens <i>Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est</i>
Lettre d'entente # 4	Comité de relance des ventes
Lettre d'entente # 5	Comité d'innovations et de changements
Lettre d'entente # 6	Gel des salaires et des primes pour l'année 2021
Lettre d'entente # 7	Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)
Lettre d'entente # 8	Comité stratégique de travail sur les ventes publicitaires
Lettre d'entente # 9	Assurance collective et régimes de retraite

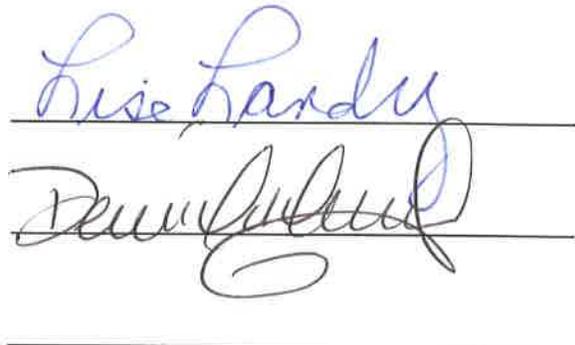
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ottawa, ce 19 octobre 2020.

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



Sylvie Charrette

Le Syndicat des conseillers en
publicité LeDroit (CSN)



Lise Landry

ANNEXE A
LISTE D'ANCIENNETÉ

REPRÉSENTANTS

**DATE D'ENTRÉE AU SERVICE
DE L'EMPLOYEUR**

Jean-Marc Charron
Denis Laflamme
Benoît Hort
Lise Landry
Catherine Carle

30 octobre 1978
17 avril 1989
27 mai 2002
31 août 2015
9 septembre 2015

ANNEXE B

LISTE DE PRIORITÉ AU SEIN DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Cette annexe est partie intégrante de la convention

Cette liste de priorité tient lieu de liste d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation et est la seule ancienneté reconnue par la présente convention collective, sauf pour le calcul de vacances annuelles, fonds de pension et autres bénéfices généralement reconnus et accordés par l'Employeur.

REPRÉSENTANTS

DATE D'ENTRÉE RECONNUE AU SEIN DE L'UNITÉ

Jean-Marc Charron	30 octobre 1978
Denis Laflamme	17 avril 1989
Benoît Hort	27 mai 2002
Lise Landry	31 août 2015
Catherine Carle	9 septembre 2015

La date d'entrée au sein de l'unité sera la seule ancienneté reconnue à tout nouveau membre. Cependant, dans le cas où le nouveau membre était déjà au service de l'Employeur, ses vacances annuelles, fonds de pension et autres bénéfices généralement reconnus et accordés par l'Employeur seront calculés selon sa date d'entrée au service de l'Employeur.

ANNEXE C
AIDE-MÉMOIRE
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE
Employés syndiqués de LeDroit

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^e 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^e 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^{er} janvier suivant le 49^e mois d'invalidité de longue durée et à chaque 1^{er} janvier par la suite, la prestation d'invalidité de longue durée est ajustée selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période de 12 mois se terminant le 31 octobre précédent, jusqu'à concurrence de 3 % par année.

Assurance maladie

Les modifications suivantes sont applicables à tous les assurés actifs et retraités en date d'entrée en vigueur des modifications :

Une franchise de 25 \$ par année par famille est applicable aux soins médicaux et paramédicaux.

La limite de remboursement pour les appareils auditifs est de 250 \$ par période de 24 mois.

Les limites de remboursement pour les soins paramédicaux sont modifiées comme suit :

Acupuncteur, naturopathe, ostéopathe, kinésithérapeute, orthothérapeute, massothérapeute, ergothérapeute, podiatre et diététicienne : 600 \$ par année pour l'ensemble de ces spécialistes

Physiothérapeute : 600 \$ par année

Psychologue : 600 \$ par année

Chiropraticien : 600 \$ par année

Audiologiste et orthophoniste : 600 \$ par année pour l'ensemble de ces spécialistes

Les frais pour faire compléter des certificats médicaux requis par l'assureur et/ou l'Employeur pour un employé assuré sont remboursables sur présentation de pièces justificatives. Les frais admissibles sont limités aux frais raisonnables normalement payés dans la région où les services sont rendus.

Taux

Suite à l'entrée en vigueur de ces modifications, les taux applicables seront identiques pour l'ensemble des employés syndiqués de Le Droit.

LETTRE D'ENTENTE # 1

ENTRE
LE DROIT, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)

Sujet : Banque de congés de maladie 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 8.11 a), 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 8.11 a).

LETTRE D'ENTENTE # 2

ENTRE
Le DROIT, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)

Sujet : M. Jean-Marc Charron

Les parties conviennent de ce qui suit :

Sans égard à l'article 10.01 b) de la convention collective, M. Jean-Marc Charron a droit aux commissions suivantes sur les ventes qu'il effectue lui-même :

Pourcentage des ventes de l'année précédente			Commissions
0	à	80 %	7,9 %
80,1 %	à	100 %	8,5 %
100,1 %	à	115 %	10,0 %
115,1 %	et	plus	11,0 %

La présente cesse de s'appliquer si M. Charron obtient un autre poste conformément au chapitre 4 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE
LeDROIT
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)

Sujet : Ventes de publicité régionale dans les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est* (éditions papier, éditions web et applications mobiles)

1. ATTENDU que les parties conviennent de développer les ventes de publicité régionale conformément aux dispositions prévues à la présente entente, sans égard à toute disposition contraire ou incompatible prévue à la convention collective ;
2. ATTENDU que certains clients annonceurs (incluant les clients protégés et inactifs) peuvent présenter un potentiel pour l'achat de publicité dans les éditions papier, les sites Internet d'information en ligne (ci-après désignés « éditions Web ») et les applications mobiles pour tablettes et téléphones intelligents (ci-après désignés « App ») des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés les quotidiens ;
3. ATTENDU qu'il y a lieu d'unir nos forces de ventes à travers le réseau afin de développer ces marchés ;
4. ATTENDU que l'offre de service auprès de ces clients doit être déployée de façon cohérente à travers l'ensemble des quotidiens ;
5. ATTENDU la convention collective en vigueur ;
6. ATTENDU que la présente ne peut être interprétée d'aucune manière comme un abandon ni un élargissement de la juridiction syndicale ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

7. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;

8. Aux fins des présentes un « client régional » est un client annonceur ayant un potentiel pour l'achat de publicité dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App de l'un ou l'autre ou de l'ensemble des quotidiens, qui n'est pas couvert par le mandat des ventes nationales et pour lequel des opportunités de développement des ventes sont identifiables. L'expression « publicité régionale » réfère à la publicité achetée par un client régional ;

Seul le client annonceur désigné par l'Employeur comme client régional est concerné par la présente entente.

Nonobstant ce qui précède, un client couvert par le mandat des ventes nationales peut être considéré client régional pour une période donnée ou à l'égard d'une publicité ou d'une campagne publicitaire spécifique, tel que déterminé par l'Employeur ;

9. À l'égard d'un annonceur présentant un tel potentiel, l'Employeur peut autoriser pour une période déterminée, un conseiller en publicité à exercer son mandat professionnel défini à l'article 7.03 a) de la convention collective, afin de conclure une vente de publicité régionale à paraître dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App de l'un ou l'autre ou de l'ensemble des quotidiens, selon les modalités prévues à la présente ;

Dans les territoires desservis par les quotidiens, l'annonceur doit effectuer des opérations commerciales dans le territoire de desserte du quotidien auquel le conseiller en publicité est à l'emploi (ex. : siège social, établissement commercial, manufacture, etc.) ;

Toutefois, cette règle ne s'applique pas à l'égard d'un cahier d'entreprise, pour les ventes de publicité à paraître exclusivement dans ce cahier. Dans un tel cas, un client régional qui place une annonce uniquement dans un cahier d'entreprise n'est pas inscrit sur la liste de clients du conseiller en publicité qui effectue la vente ;

10. De la même manière, un conseiller en publicité d'un autre quotidien peut être autorisé à conclure une vente de publicité régionale à paraître dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Droit selon les modalités prévues à la présente ;
11. Toutefois, un client dont le nom figure en annexe est exclu de l'application de la présente dans chaque marché où ce client est considéré actif. Par conséquent, les ventes régionales effectuées à un client dont le nom figure en annexe dans chaque marché où ce client est considéré inactif sont assujetties à l'application de la présente ;

12. Lorsqu'il effectue une vente de publicité régionale à un client régional en vertu de la présente, en plus de la commission prévue au chapitre 10 de la convention collective pour toute annonce publiée dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Droit à ce client, le conseiller en publicité du Droit reçoit, selon le cas :
- i. dans chaque quotidien concerné où le client régional est considéré inactif : la commission établie selon le taux de base du marché LOCAL prévu à la convention collective de ce quotidien, sur les ventes nettes facturées qu'il réalise dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App de ce quotidien ;
 - ou :
 - ii. dans chaque quotidien concerné où le client régional est considéré actif : la moitié de la commission établie selon le taux de base du marché LOCAL prévu à la convention collective de ce quotidien, sur les ventes nettes facturées qu'il réalise dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App de ce quotidien ;

Le conseiller en publicité du Droit est responsable du service requis, des réservations d'espaces publicitaires dans chaque quotidien concerné ainsi que du service après-vente à l'égard du client ;

13. Lesdites ventes de publicité régionale sont comptabilisées seulement pour le conseiller en publicité ayant effectué la vente comme étant des ventes facturées pour l'établissement du taux de commission tel que prévu au chapitre 10 de la convention collective ;
14. Sans égard à toute disposition contraire ou incompatible prévue à la convention collective, lorsqu'un conseiller en publicité d'un autre quotidien conclut une vente de publicité régionale à paraître dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Droit à un client régional actif au Droit, le conseiller en publicité du Droit concerné reçoit, pourvu que le produit publicitaire soit prévu à son mandat professionnel, 50 % de la rémunération prévue au chapitre 10 de la convention collective ;

Toutefois, à l'égard d'un franchisé local uniquement, un conseiller en publicité du Droit peut effectuer des ventes de publicité à paraître exclusivement dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Droit à ce franchisé local et recevoir la rémunération prévue au chapitre 10 de la convention collective ;

Les règles d'attribution de tels clients prévues à la convention collective s'appliquent ;

15. Si un client protégé en vertu de l'article 7.06 de la convention collective effectue des placements de publicité régionale dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Droit par l'intermédiaire d'un conseiller en publicité d'un autre quotidien, ce client demeure inscrit à la liste de clients protégés du conseiller en publicité en y attribuant la cote « VR » (ventes régionales). Le conseiller en publicité peut alors ajouter un client additionnel à sa liste de clients protégés tant que ce client demeure actif au compte des ventes régionales, lui permettant de maintenir le nombre de clients selon les maximums prévus à la convention collective ;
16. En concordance avec les dispositions des articles 7.03 a) et 7.06 a) de la convention collective, un conseiller en publicité du Droit ne peut être autorisé à solliciter des ventes régionales auprès d'un client inscrit aux listes d'un autre conseiller en publicité du Droit ;
17. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail ;
18. Un relevé mensuel des ventes régionales effectuées par tous les quotidiens est remis au Syndicat. Ce relevé doit indiquer la provenance du client et du quotidien, ainsi que le nom du conseiller en publicité ayant effectué la vente, la date de parution de la publicité et le montant de la publicité dans chaque quotidien ;
19. Abrogée ;
20. Abrogée.

ANNEXE

LISTE DES CLIENTS EXCLUS (c. f. article 11)

Agence de voyages Simone Brouty	Lasik MD
Ameublement Tanguay	Le Capitole
Antirouille à l'huile Métropolitain	Le Géant motorisé
Archibald	Le Groupe Dusablon (Le prix du Gros)
Bell Lifestyle	Lunetterie New Look
Bio-Actif	Magasins Trévi inc.
Brault et Martineau	Maison Laprise
Chartwell	Mallette
Château Frontenac	Matelas René (Boutique Au Lit)
Chlorophylle	Métropole
Corbeil électroménagers	Musée de la civilisation
CSQ (Centrale des syndicats du Québec)	Musée national des beaux-arts du Qc
Dormez-vous	Niagara film (Film)
Eone/Seville	Omer Deserres
Ernest	Photo Gosselin
Fabricville	Raymond Chabot Grant Thornton
Festival St-Tite Des Caps	Remstar Média (Film)
FGL sports	Robert Caron Chaussures
Filmoption international (Film)	Rona
Groupe Farhat	Roy Métivier Roberge
Groupe Giroux Maçonex	SMG (bcp) (Film)
Groupe Maurice	Sports Experts
Groupe TVA (TVA film)	SSQ
Holaequateur développement immobilier	STIHL Itée
Iris	Traditeurs
Jean Fortin & Associés	Transat
Kanuk	Uniprix
La Maison Simons inc.	Université de Sherbrooke
	Université du Québec à Trois-Rivières
	Université Laval
	Voyage Sunwing,
	Voyages CM-Québec

LETTRE D'ENTENTE # 4

**ENTRE
LeDROIT
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)**

SUJET : COMITÉ DE RELANCE DES VENTES

ATTENDU La volonté exprimée à de nombreuses reprises par les parties de tout mettre en œuvre pour relancer les ventes ;

ATTENDU que l'Employeur et le Syndicat souhaitent diminuer le temps consacré aux tâches cléricales à l'intérieur du travail des représentants ;

ATTENDU que l'Employeur et le Syndicat souhaitent trouver des solutions permettant d'augmenter le temps consacré par les représentants aux efforts de vente ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les six (6) semaines suivant la signature de la présente, l'Employeur invite les présidents des syndicats de représentants des quotidiens Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est, à participer à un comité de relance des ventes ;
2. Parmi les sujets à l'ordre du jour de cette rencontre, il y aura :
 - La détermination et le fonctionnement des ventes nationales ;
 - Les ventes régionales (croisées) ;
 - L'évolution et les résultats des projets pilotes Québec et Ottawa concernant les agences régionales ;
 - La stratégie de relance des ventes des quotidiens et l'implication des directions syndicales ;
3. L'Employeur et le syndicat s'engagent mutuellement à trouver des solutions visant à diminuer les tâches cléricales des représentants, dont les mesures suivantes :
 - Le processus des demandes de travail numérique doit faire l'objet d'une analyse approfondie afin d'identifier les améliorations à apporter pour le rendre plus efficient pour les représentants, et ;

- L'organisation du travail des équipes de vente doit également faire l'objet d'une telle analyse.
4. Chaque participant à la rencontre pourra également ajouter des sujets.
 5. Ces discussions se tenant sous convention, les parties s'engagent à favoriser l'émergence de discussions constructives visant la résolution des problèmes à la satisfaction des parties.

LETTRE D'ENTENTE # 5

**ENTRE
LeDROIT
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)**

Sujet : Comité d'innovations et de changements

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat partagent la volonté d'établir un nouveau type de relations de travail, de partage d'information et de communication au sein de l'entreprise ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une réorganisation du travail impliquant des ententes sur le partage des juridictions des Syndicats ;

ATTENDU QUE l'apport des deux (2) parties à la négociation a permis de développer une approche novatrice basée sur le dialogue et en positionnant le syndicat comme un partenaire privilégié afin d'accompagner l'entreprise dans sa transformation ;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat souhaitent maintenir des canaux de communication constructifs et positifs concernant la transition dans l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Le préambule fait partie intégrante des présentes.

1. Un comité d'innovations et de changements est formé. Il s'agit d'un comité paritaire patronal-syndical. Il est composé d'un (1) membre nommé par chacun des syndicats représentés au Droit, pour un total minimal de trois (3) membres syndicaux ainsi que d'un maximum du même nombre de représentants patronaux.
2. Ce comité se rencontre une fois tous les trois (3) mois ou sur demande de l'une ou l'autre des parties.
3. Le comité d'innovations et de changements reçoit les informations suivantes concernant Le Droit :

- L'état des ventes, du tirage et tout autre sujet d'intérêt pour l'une ou l'autre des parties.
4. Le comité discute ouvertement des affaires passées, en cours et à venir de l'entreprise.
 5. Le comité fait le suivi sur les impacts induits par les réorganisations du travail convenues dans les lettres d'entente suivantes :
 - *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
 - *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION 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. 6

**ENTRE
Le DROIT
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)**
(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^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021) lors du prochain renouvellement de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

ENTRE
Le DROIT
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

Sujet : Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)

- CONSIDÉRANT** la Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnies (LACC) sous laquelle l'Employeur s'est placé ;
- CONSIDÉRANT** l'*Ordonnance de transition* émise le 21 novembre 2019 par le juge Daniel Dumais de la Cour supérieure du Québec ;
- CONSIDÉRANT QUE** les parties ont dû renouveler la convention collective dans un très court échéancier ;
- CONSIDÉRANT QUE** des changements importants sont à prévoir au sein de l'organisation, notamment en raison de la transition numérique ;
- CONSIDÉRANT QU'À** ce moment-ci, il est difficile pour les parties de prévoir tous les impacts que ces changements auront sur la structure organisationnelle de l'employeur ou encore les conditions de travail des salariés ;
- CONSIDÉRANT QUE** les articles 13, 14 et 15 de la lettre d'entente intitulée Comité d'innovations et de changements signée le 26 septembre 2017, permettent de tenir des discussions communes sur des sujets qui touchent l'ensemble des entités ;

POUR CES RAISONS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente ;
2. Un comité permanent de négociation (CPN) est mis en place dans chacun des journaux. Il vise à traiter des enjeux locaux propres à chaque journal et ne se

substitue pas à aucun comité déjà prévu dans la convention collective ;

3. À l'égard des fonctions assujetties à la présente convention collective, ou visées par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation, le CPN aura pour mandat de traiter notamment des sujets suivants :

- 3.1.1. l'organisation du travail face aux nouvelles réalités de l'industrie et du virage numérique à venir ;
- 3.1.2. le recrutement et la rétention de personnel ;
- 3.1.3. nouveaux titres d'emplois ;
- 3.1.4. salaires et conditions monétaires des nouveaux titres d'emplois ;
- 3.1.5. conditions de travail non prévues à la convention collective.

4. Modifications de la convention collective :

- 4.1. Le CPN peut revoir les dispositions de la convention collective lorsque nécessaire ;

5. Composition et fonctionnement de chaque comité permanent de négociation (CPN) :

- 5.1. Les représentants des parties peuvent varier en fonction des dispositions à négocier ;
- 5.2. Le CPN est composé d'un représentant syndical pour chaque département concerné par le sujet discuté, sous réserve d'un maximum de trois représentants syndicaux ; et d'un nombre équivalent de représentants de l'employeur.

Par ailleurs, si l'entité ne compte qu'une seule accréditation syndicale, la composition du comité de relations de travail prévu à la convention collective s'applique.

- 5.3. Les parties déterminent les sujets pour fin de discussions et de négociations ;
- 5.4. Les parties déterminent le calendrier des rencontres, et prévoient au minimum une (1) rencontre par mois ou en fonction des besoins ;
- 5.5. Les parties tiennent un procès-verbal de leurs discussions,

engagements et ententes ;

- 5.6. Une entente intervenue en vertu de la présente, visant un amendement à la convention collective, ne prend effet que lorsque les parties en conviennent par lettre d'entente ;

6. Libérations syndicales pour les travaux du CPN :

- 6.1. Les représentants du CPN sont libérés avec traitement lors de chacune des rencontres du CPN selon les mêmes modalités que les Comités de relations de travail ;
- 6.2. Les représentants du syndicat au CPN disposent, si nécessaire, du temps rémunéré préalable à la rencontre pour la préparation et peuvent utiliser les installations et les équipements de l'employeur afin de faciliter leurs travaux. À la demande du syndicat, plus de temps de libération à leurs représentants peut être accordé par l'employeur si le dossier en cours de discussion ou de négociation l'impose ;

Lorsqu'un membre du CPN occupe la fonction de représentant publicitaire, il reçoit ses commissions sur les ventes effectuées par ses collègues aux clients de sa liste.

7. Désaccord :

- 7.1. Dans l'éventualité où le CPN ne peut obtenir une entente sur un sujet, les parties font appel à un médiateur du ministère du Travail afin de les aider dans la recherche d'une entente ;
- 7.2. Le médiateur peut soumettre des recommandations ;
- 7.3. Dans l'éventualité où à la suite de l'intervention d'un médiateur, les parties ne peuvent convenir d'une entente, le sujet est laissé sur table et référé au processus traditionnel de renouvellement de la prochaine convention collective.

8. Les parties conviennent que la présente entente s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTRE
Le DROIT
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

Sujet : Comité stratégique de travail sur les ventes publicitaires

- CONSIDÉRANT** la Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnies (LACC) sous laquelle l'Employeur s'est placé ;
- CONSIDÉRANT QUE** les parties ont dû renouveler la convention collective dans un très court échéancier conformément à l'Ordonnance de transition émise le 21 novembre 2019 par le juge Daniel Dumais ;
- CONSIDÉRANT QUE** des changements importants sont à prévoir au sein de l'organisation, notamment en raison de la transition numérique ;
- CONSIDÉRANT QUE** dans les dernières années, les conditions de marché ont changé et entraîné une baisse importante des ventes publicitaires ;
- CONSIDÉRANT QUE** cette situation a occasionné des pertes de revenus importantes pour les journaux (l'entreprise) et que plusieurs représentants publicitaires ont vu leurs revenus diminuer ;
- CONSIDÉRANT QUE** la diminution des revenus de l'entreprise et des représentants est fort préoccupante ;
- CONSIDÉRANT QU'À** ce moment-ci, il est difficile pour les parties de prévoir tous les impacts que les changements actuels et futurs auront sur les ventes et les représentants publicitaires ;
- CONSIDÉRANT** l'existence dans la convention collective d'une lettre d'entente qui s'intitule Comité de relance des ventes ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT ;

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Le comité se réunit dès janvier 2020 afin de planifier la réorganisation du service de la publicité touchant notamment les sujets suivants :

A. Rémunération

- Commission, salaire, avance sur commission, bonification, etc.
- Développement des ventes
- Rétention des représentants

B. Nouvelle structure organisationnelle

- Revue des changements actuels et projetés ;
- Transition numérique et autres éléments de diversification ;
- Rôles et responsabilités (créativité média [Capitales studio], autres nouvelles activités, etc.) ;
- Ressources humaines (répartition des tâches, répartition des tâches cléricales des représentants, développement des compétences et formation, etc.) ;
- Plan d'actions et calendrier de déploiement.

C. Tarifs et juridictions

- Tarifs publicitaires
- Rôles et responsabilités, notamment : ventes nationales, agences externes, ventes régionales et locales, programmatique, événementiel, etc. ;

D. Mise en marché

- Ventes multiplateformes/multiproduits
- Diversification des produits publicitaires
- Image de marque des journaux

3. Le comité est composé d'au plus 9 personnes, soit 1 représentant des équipes de ventes par journal et trois représentants de l'employeur, à la discrétion des équipes et en fonction des sujets abordés ;
4. Les représentants des parties peuvent varier en fonction des dispositions à négocier ;

5. Les travaux des membres du comité doivent viser l'établissement d'une stratégie cohérente des ventes au niveau de l'ensemble des entités tout en respectant les particularités locales ;
6. L'employeur établit l'agenda du comité, en tenant compte des travaux à accomplir et des disponibilités des participants ;
7. La présente est conclue sans préjudice quant aux droits des parties ;
8. L'application de la présente ne doit pas avoir pour effet de passer outre aux problématiques locales et ainsi compromettre l'application des mesures requises localement ;
9. Les parties tiennent un procès-verbal de leurs discussions ;
10. 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 ;
11. Un représentant publicitaire siégeant sur le comité reçoit ses commissions sur les ventes effectuées par ses collègues aux clients de sa liste.

Advenant que la durée d'une rencontre dépasse une demi-journée, que ce soit avec ou sans déplacement, l'employeur verse au représentant publicitaire qui siège sur ce comité un montant forfaitaire de cent cinquante dollars (150 \$). Ce montant forfaitaire ne s'applique que pour les deux (2) premières rencontres dans un même mois de calendrier qui dépassent une demi-journée.

Les représentants du syndicat au présent comité 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 ;

12. Les parties conviennent que la présente entente s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

ENTRE
Le DROIT
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
ET
LE SYNDICAT DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ (CSN)
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

Sujet : Assurance collective et régimes de retraite

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE l'Employeur est insolvable et, le 19 août 2019, il a déposé un avis d'intention de faire une proposition à ses créanciers en application de la *Loi sur la faillite de l'insolvabilité* (la « LFI ») et que PricewaterhouseCoopers inc. (« PWC ») a été nommée syndic à l'avis d'intention ;

ATTENDU QUE PWC a également été nommée séquestre intérimaire aux biens de l'Employeur avec pouvoirs d'initier et de superviser un processus de sollicitation, d'investissement et de vente ci-après : le « PSIV » des biens de l'Employeur dans le cadre d'une ordonnance rendue le 22 août 2019 par le tribunal à la demande de son créancier garanti Investissement Québec dans le dossier de cour portant le numéro 200-11-026062-194 ;

ATTENDU QUE des rencontres ont eu lieu entre Retraite Québec, l'Employeur, l'actuaire des régimes de retraite, la CSN et Unifor et la section locale 145 pour explorer différentes pistes permettant de maintenir les régimes de retraite en place et aucune solution viable et réaliste n'a été trouvée ;

ATTENDU QUE lors de l'audience du 20 novembre 2019 devant le juge Dumais de la Cour supérieure, PwC, en sa qualité de séquestre intérimaire, a fait des représentations à l'effet que les deux offres considérées au terme du PSIV étaient toutes deux conditionnelles à la terminaison des régimes complémentaires de retraite, du régime de retraite d'appoint et des assurances collectives en faveur des anciens 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^{er} 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^{er} 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.