fncc Fédération nationale des communications et de la culture CSN

CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

COOPÉRATIVE NATIONALE DE L'INFORMATION INDÉPENDANTE, COOP DE SOLIDARITE

ET

SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (CSN)

EN VIGUEUR

2022-2024

Table des matières

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

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

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

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

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

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

LISTE DES ANNEXES 65
ANNEXE A SUJETS DE DISCUSSIONS AU COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION 66
ANNEXE B ÉTAPES DE LA PERIODE DE PROBATION 68
ANNEXE C GUIDE D'INTERPRETATION – CRITERES D'EVALUATION DES REPRESENTANTS AUX VENTES 71
ANNEXE D ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER JUILLET 2022 ET 2023 74
LETTRE D'ENTENTE 77
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES 79

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE 81

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 :

« *Tous les salariés au sens du Code du travail au service de la rédaction comprenant les journalistes des bureaux de Trois-Rivières et de Shawinigan, les journalistes des bureaux régionaux, les préposés au pupitre, les correcteurs ou réviseurs, le ou les commis à la rédaction, le ou les copistes à la rédaction, les adjoints au chef des nouvelles, ou tenant de tout nouveau poste créé, à l'exception du rédacteur en chef, du directeur de l'information, du chef des nouvelles, de la secrétaire du rédacteur en chef et des autres personnes exclues par la loi.* »

3.2. Ententes particulières

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

3.3. Droit de direction de l'Employeur

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

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

3.4. Règlements de régie interne

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

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

3.5. Renseignements transmis au Syndicat lors de l'embauche

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

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

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

3.7. Travail du stagiaire

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

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

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

3.8. Prélèvement et transmission de la cotisation syndicale

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

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

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

3.9. Distribution d'information par le Syndicat

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

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

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

3.11. Civisme au travail

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

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

4.1. Préambule

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Le concept de la gestion participative

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

4.3. L'environnement organisationnel pour la gestion participative

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

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

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

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

4.4.1. La composition de l'équipe de travail

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

4.4.2. Le rôle de l'équipe de travail

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

4.4.3. Les fonctions dévolues à l'équipe de travail

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

a) La distribution des tâches à effectuer ;

b) L'établissement des horaires de travail ;

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

d) L'identification des besoins de formation ;

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

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

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

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

4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. L'ombudsman à la gestion participative

4.5.1. Raison d'être de la fonction

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

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

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

4.5.2. Mode de nomination

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

4.5.3. Durée du mandat

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

4.5.4. Indépendance dans l'exercice de la fonction

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

4.5.5. Rôle et responsabilités

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

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

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

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

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

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

4.6. Le coordonnateur à l'information

4.6.1. Raison d'être de la fonction

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

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

4.6.2. Mode de nomination

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

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

4.6.3. Durée du mandat

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

4.6.4. Statut de salarié du coordonnateur à l'information

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

4.6.5. Rôle et responsabilités

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

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

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

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

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

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

4.7. L'intervenant aux services

4.7.1. Raison d'être de la fonction

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

4.7.2. Mode de nomination :

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

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

4.7.3. Durée du mandat

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

4.7.4. Statut de salarié de l'intervenant aux services

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

4.7.5. Rôle et responsabilités

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

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

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

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

5.1. Ouverture ou création d'un poste

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.1. Candidature provenant de l'interne

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

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

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

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

5.3.2. Candidature provenant de l'externe

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

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

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

5.4. Nouveau poste comportant des exigences spécifiques

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

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

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

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

5.5. Mouvement de poste entre les unités d'affaires

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

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

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

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

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

5.7. Embauche

5.7.1. Secteurs d'activités

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

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

5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

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

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

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

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

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

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

5.8. Secteurs d'activités et périodes de probation

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

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

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

5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarié

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

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

5.10. Accompagnement du nouveau salarié

5.10.1. Mentorat

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

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

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

5.10.2. Plan de formation

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

5.10.3. Les étapes de la période de probation

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

5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

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

5.11. Abolition de poste et mise à pied

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

Article 6 – Régime de travail et congés

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

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

6.2. Établissement de la période de disponibilité

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

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

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

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

6.4. Modalités de réduction ponctuelle de la période de disponibilité

6.4.1. Jours fériés

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

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

6.4.2. Activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

6.6.1. Travail pendant la fin de semaine

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

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

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

6.6.2. Travail lors d'un jour férié

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

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

6.7. Révision de la période de disponibilité

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

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

6.8. Congé annuel payé

6.8.1. Année de référence

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

6.8.2. Période de congé annuel

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

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

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

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

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

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

6.8.3. Détermination de la date de prise de congé annuel

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

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

6.8.4. Préséance du droit d'ancienneté

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

6.8.5. Congé annuel payé non cumulable

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

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

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

6.8.6. Les congés annuels accumulés antérieurement au 31 décembre 2022

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

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

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

6.9. Absence ponctuelle

6.9.1. Déclaration de principe

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

6.9.2. Demande d'absence

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

6.9.3. Cas de mauvais usage de l'absence

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

6.10. Absence pour cause de maladie ou accident

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

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

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

6.12. Congé sans solde

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

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

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

6.12.1. Demande de congé sans solde

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

6.12.2. Conditions pour l'octroi du congé sans solde

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

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

6.12.3. Durée du congé

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

6.12.4. Obligation de loyauté et éthique professionnelle pendant le congé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12.6.1. Condition d'octroi du congé

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

6.12.6.2. Durée du congé

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

6.12.6.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

6.12.7.1. Conditions d'octroi du congé

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

6.12.7.2. Durée du congé

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

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

6.12.7.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

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

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

6.13.1. Participation au régime de retraite

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

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

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

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

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

Article 7 – Travail hybride

7.1. Choix du salarié

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

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

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

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

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

7.4. Condition d'exécution du travail hybride

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

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

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

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

7.6. Ententes particulières

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

7.7. Organisation des lieux de travail

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

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

8.1. Activités de sous-traitance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Durée de vie du projet d'expérimentation

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

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

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

8.7. Le recours à des collaborateurs externes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 – Forums de règlement des différends

9.1. Mécanismes préventifs de règlement des différends

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

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

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

9.2. Le comité regroupé de relations de travail

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

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

9.2.3. Composition du comité regroupé de relations de travail :

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

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

9.3. Le comité de relations de travail local

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

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

9.3.3. Composition du comité de relations de travail local :

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

9.4 Déroulement des travaux des comités de relations de travail

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

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

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

9.5. Dépôt d'un grief

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

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

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

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

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

9.6. Procédure de règlement des griefs

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

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

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

9.6.1.3. Cas de congédiement (disciplinaire ou administratif).

9.6.2. Étapes de traitement du grief

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

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

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

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

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

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

9.6.3. Comité de grief

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

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

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

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

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

9.6.4. Nomination de l'arbitre de grief

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

9.6.5. Règle d’application de certaines sentences arbitrales

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

Article 10 – Activité syndicale

10.1. Droit du salarié à l'activité syndicale

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

10.2. Participation du salarié à une assemblée syndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Le salaire du salarié libéré ;

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

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

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

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

10.7. Salarié occupant un poste de dirigeant syndical non électif

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

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

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

Article 11 – Santé et sécurité au travail

11.1. Engagement des parties

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

11.2. Comité paritaire

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

11.3. Fonctions du comité paritaire

Le comité a pour fonctions :

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

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

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

Article 12 – Dispositions spécifiques aux salariés photographes-vidéastes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Photo ou vidéo prise par un journaliste

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

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

12.5. Propriété des images

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

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

12.6. Fourniture d'équipements

12.6.1. Équipement de base

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

12.6.2. Équipements spécialisés

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

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

12.6.3. Entretien de l'équipement de base

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

12.7. Obligation de loyauté

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

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

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

Article 13 – Dispositions spécifiques aux salariés du secteur des ventes

13.1. La rencontre annuelle de l'équipe de travail

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

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

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

13.2.1. La rencontre de début d'année

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

13.2.2. La rencontre à la mi-année

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

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

13.2.3. La rencontre de fin d'année

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

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

13.3. La détermination des objectifs de réalisation

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

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

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

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

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

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

13.5. Les modalités d'évaluation du représentant aux ventes

13.5.1. La détermination des critères d'évaluation

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

a) La réalisation des objectifs de vente :

b) Les compétences démontrées en vente :

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

c) Les qualités et habiletés personnelles du salarié :

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

13.5.2. La pondération des critères d'évaluation

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

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

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

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

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

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

13.6. Établissement de l'échelle de traitement

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

- Échelon A : salarié représentant en intégration ;

- Échelon B : salarié représentant en progression ;

- Échelon C : salarié représentant associé ;

- Échelon D : salarié représentant sénior ;

- Échelon E : salarié représentant élite.

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

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

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

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

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

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

13.8. Dispositions transitoires

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

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

Article 14 – Dispositions d'ordre monétaire

14.1. Majoration des échelles salariales au 1er juillet 2022

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

14.2. Majoration des échelles salariales au 1er juillet 2023

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

14.3. Majoration additionnelle potentielle des échelles salariales

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

$1 - 2 - 3 > 0$ où :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.9. Rémunération du coordonnateur de l'information

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

14.10. Régime de retraite

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

14.11. Régimes d'assurance

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

14.12. Indemnité complémentaire de congé pour le salarié nouvellement parent

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

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

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

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

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

14.14. Rémunération du travail à la pige

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

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

14.15 Budget de formation discrétionnaire

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

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

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

14.16. Photographie ou vidéo prise par un journaliste

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

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

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

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

14.18. Conditions de rémunération d'un stagiaire

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

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

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

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

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

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

14.21. Fourniture des outils de travail

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

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

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

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

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

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

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

Liste des annexes

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

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

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

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

Annexe A Sujets de discussions au comité permanent de négociation

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

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

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

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

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

Ce comité sera composé des membres suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe B Étapes de la période de probation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien spécialisés

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien non spécialisés :

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

- Retour sur les objectifs d'intégration ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition des critères d'évaluation des représentants aux ventes

QUALITATIF

Savoir-Être :

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

Favorise le travail d'équipe :

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

Initiative et créativité :

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

Autonomie :

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

Attitude :

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

COMPÉTENCE DE VENTES

Techniques de vente

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

Maitrise de l'écosystème publicitaire

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

Planification et organisation du travail

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

- Respecter les heures et dates de tombées.

Communication

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

Espace à ajouter sur la grille d'évaluation

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

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

	2,5 % + primes intégrées 1er juillet 2022	2,5 % 1er juillet 2023
Journaliste au reportage (jour)		
À l'entrée	24,000 $	24,600 $
Après 1 an	25,292 $	25,924 $
Après 2 ans	28,641 $	29,357 $
Après 3 ans	31,990 $	32,789 $
Après 4 ans	35,339 $	36,222 $
Après 5 ans	38,688 $	39,655 $
Après 6 ans	42,037 $	43,088 $
Adjoint au rédacteur en chef		
À l'entrée	30,457 $	31,219 $
Après 1 an	31,749 $	32,543 $
Après 2 ans	35,098 $	35,976 $
Après 3 ans	38,447 $	39,408 $
Après 4 ans	41,796 $	42,841 $
Après 5 ans	45,145 $	46,273 $
Après 6 ans	48,494 $	49,707 $
Adjoint au directeur de l'information (chef de pupitre)		
À l'entrée	30,457 $	31,219 $
Après 1 an	31,749 $	32,543 $
Après 2 ans	35,098 $	35,976 $
Après 3 ans	38,447 $	39,408 $
Après 4 ans	41,796 $	42,841 $
Après 5 ans	45,145 $	46,273 $
Après 6 ans	48,494 $	49,707 $

	2,5 % + primes intégrées 1er juillet 2022	2,5 % 1er juillet 2023
Adjoint au directeur de l'information (Sports et Arts - spectacles)		
À l'entrée	30,457 $	31,219 $
Après 1 an	31,749 $	32,543 $
Après 2 ans	35,098 $	35,976 $
Après 3 ans	38,447 $	39,408 $
Après 4 ans	41,796 $	42,841 $
Après 5 ans	45,145 $	46,273 $
Après 6 ans	48,494 $	49,707 $
Préposé au pupitre		
À l'entrée	29,121 $	29,849 $
Après 1 an	30,412 $	31,173 $
Après 2 ans	33,762 $	34,606 $
Après 3 ans	37,110 $	38,038 $
Après 4 ans	40,459 $	41,471 $
Après 5 ans	43,808 $	44,903 $
Après 6 ans	47,158 $	48,337 $
Journaliste - columnist		
À l'entrée	28,731 $	29,449 $
Après 1 an	30,022 $	30,773 $
Après 2 ans	33,372 $	34,206 $
Après 3 ans	36,720 $	37,638 $
Après 4 ans	40,069 $	41,071 $
Après 5 ans	43,418 $	44,504 $
Après 6 ans	46,768 $	47,937 $

	2,5 % + primes intégrées 1er juillet 2022	**2,5 % 1er juillet 2023**
Coordonnateur à l'information		
À l'entrée	30,000 $	30,750 $
Après 1 an	31,615 $	32,405 $
Après 2 ans	35,801 $	36,696 $
Après 3 ans	39,987 $	40,987 $
Après 4 ans	44,173 $	45,278 $
Après 5 ans	48,359 $	49,568 $
Après 6 ans	52,546 $	53,860 $
Photographe		
À l'entrée	24,000 $	24,600 $
Après 1 an	25,292 $	25,924 $
Après 2 ans	28,641 $	29,357 $
Après 3 ans	31,990 $	32,789 $
Après 4 ans	35,339 $	36,222 $
Après 5 ans	38,688 $	39,655 $
Après 6 ans	42,037 $	43,088 $

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, coop de solidarité
(ci-après, l'Employeur)

Et

Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN)
(ci-après, le Syndicat)

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

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

Considérant les dispositions sur la gestion participative et le travail hybride prévues à la convention collective ;

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

<u>Gestion participative</u>

1. L'équipe de gestion de la salle de rédaction est composée des personnes suivantes :

    a) Rédacteur en chef
    b) Rédacteur en chef adjoint/direction de l'information
    c) Coordonnateur à l'information
    d) Chef de pupitre
    e) Chef de pupitre numérique

    •

2. Nonobstant les rôles et responsabilités attribués au coordonnateur à l'information selon la convention collective, il est entendu que ce dernier exécute son travail en collaboration et en continuité de celui du directeur de l'information. Un séquençage de la journée pourra être convenu entre ces deux fonctions afin de couvrir adéquatement les impératifs de gestion d'une journée typique.

3. Les parties conviennent qu'une rencontre de planification aura lieu en fin de journée réunissant l'équipe de gestion. Au besoin, les chefs de section pourraient se joindre à cette rencontre.

4. Les parties conviennent que les quatre (4) rencontres statutaires de l'équipe de travail de la salle de rédaction (prévues au sous-paragraphe 4.4.4.2 de la convention collective) devront se faire dans un contexte qui permet l'échange et l'engagement collectif. De plus, elles se tiendront stratégiquement à des moments de l'année qui permettront de répondre aux besoins de l'unité d'affaires.

Autre disposition

5. Tout salarié occupant un poste de journaliste (à l'exception de ceux affectés au pupitre) se verra allouer une allocation de déplacement minimale de quatre-vingts (80) kilomètres remboursés selon les paramètres prévus au paragraphe 14.13 de la convention collective.

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

Coopérative nationale de l'information indépendante, coop de solidarité	**Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN)**
_____	_____

Lettre d'entente
relative aux primes non intégrées au salaires

Intervenue entre

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

Et

Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN)
(ci-après, le Syndicat)

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

Coopérative nationale de l'information indépendante, coop de solidarité	**Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN)**
_____	_____

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE

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

13-10-2020

leNouvelliste

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (CSN)
ci-après appelé le Syndicat

2020

TABLE DES MATIÈRES

BUTS DE LA CONVENTION 2

CHAPITRE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE 2

CHAPITRE 2 - DROITS DE LA DIRECTION 9

CHAPITRE 3 - RECRUTEMENT DU PERSONNEL 10

CHAPITRE 4 - NOMINATION ET PROMOTIONS 12

CHAPITRE 5 - ANCIENNETÉ 14

CHAPITRE 6 - SÉCURITÉ D'EMPLOI 16

CHAPITRE 7 - CLAUSES PROFESSIONNELLES 20

CHAPITRE 8 - CONGÉS 27

CHAPITRE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS 36

CHAPITRE 10 - SALAIRES, PRIMES, DÉPENSES, FRAIS 39

CHAPITRE 11 - PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE 42

CHAPITRE 12 - DURÉE DE LA CONVENTION 45

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ 47

ANNEXE « B » EMPLOYÉ(E)S PERMANENT(E)S AU 31 DÉCEMBRE 2007 PROTÉGÉ(E)S 48

ANNEXE « C » AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES 49

ANNEXE « D » COLLABORATION SPÉCIALE 50

LETTRE D'ENTENTE NO. 1 51

SUTET : LETTRE D'ENTENTE GÉNÉRALE 51

LETTRE D'ENTENTE NO. 2 53

SUJET : LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST 53

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 55

SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS 55

LETTRE D'ENTENTE NO. 4 58

SUJET : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 58

LETTRE D'ENTENTE NO. 5 60

SUJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNÉE 2021 60

LETTRE D'ENTENTE NO. 6 61

SUJET : MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT DE NÉGOCIATION (CPN) 61

LETTRE D'ENTENTE NO. 7 63

SUJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RETRAITE 63

BUTS DE LA CONVENTION

Les buts de la présente convention sont de maintenir et de promouvoir une collaboration honnête et loyale, des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'Employeur, le Syndicat et les employés régis, de déterminer des conditions de travail desdits employés et de prévoir une méthode de règlements des griefs pouvant survenir pendant sa durée.

CHAPITRE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d'accréditation suivant :

«Tous les salariés au sens du Code du travail au service de la Rédaction comprenant les journalistes des bureaux de Trois-Rivières et de Shawinigan, les journalistes des bureaux régionaux, les préposés au pupitre, les correcteurs ou réviseurs, le ou les commis à la rédaction, le ou les copistes à la rédaction, les adjoints au Chef des nouvelles, le ou tenant de tout nouveau poste créé, à l'exception du Rédacteur en chef, du Directeur de l'information, du Chef des nouvelles, de la secrétaire du Rédacteur en chef et des autres personnes exclues par la loi».

b) Tous les employés couverts par le certificat d'accréditation cités au paragraphe précédent sont régis par la présente convention et constituent l'unité de négociation.

c) Il est entendu qu'advenant le recours à des surnuméraires et à des personnes à temps partiel, dans des postes relevant de la juridiction du Syndicat, le Syndicat conserve sa juridiction sur les travaux exécutés par ces personnes.

d) Les employés du Service de la rédaction du Nouvelliste travaillent pour la publication de l'information sous forme papier traditionnel et sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information du Nouvelliste.

À ce titre, un employé du Service de la rédaction peut être assigné à exécuter un travail pour l'une ou l'autre de ces plateformes technologiques ou plusieurs d'entre elles.

L'Employeur reconnaît que la juridiction du syndicat s'étend au travail de ses membres sur ces nouvelles plateformes technologiques de l'information.

1.02 a) Dans l'exécution du travail relevant de sa juridiction, le personnel du service de la Rédaction utilise toutes les facilités mises à sa disposition par l'Employeur, incluant des terminaux-vidéo ou appareils similaires.

b) Plus spécifiquement, en ce qui a trait à l'utilisation des terminaux-vidéo (fixes ou portatifs) ou appareils similaires, le personnel du service de la Rédaction a juridiction pour préparer et entrer en mémoire toutes les données en matière rédactionnelle, incluant leur propre texte, la traduction d'un texte et l'adaptation d'un texte sur terminaux-vidéo, appareils similaires ou autres, ainsi que sur leurs productions multimédia. Toutes ces données ainsi entrées en mémoire peuvent être rappelées et lues par celui qui les a préparées et entrées, dans le but d'effectuer de la même façon des vérifications, remaniements, refontes, révisions, corrections ou autres.

c) De plus, le personnel du service de la Rédaction ayant l'autorité et la responsabilité pour ce faire, a juridiction exclusive pour rappeler et lire toutes les données rédactionnelles, de même que celles provenant de La Presse Canadienne (ou de toute autre agence de remplacement), de celles pouvant s'ajouter, entrées directement «on line» ou non dans l'ordinateur.

Après traitement des données précédemment mentionnées de même que celles du paragraphe précédent, le personnel du service de la Rédaction a juridiction exclusive pour faire des vérifications, remaniements, refontes, etc. de toutes matières ou données rédactionnelles. Le personnel du service de la Rédaction a aussi juridiction exclusive sur l'édition desdites données, pour en faire l'édition ainsi que pour préparer et entrer en mémoire toutes données supplémentaires aux données précédemment mentionnées incluant le titrage, le sous-titrage, toutes les indications de mise en page (faites de quelque façon que ce soit), la mise en page sur écran pleine page (full page) ou autres, le codage des données rédactionnelles concernées, le tout étant prêt pour la photo-composition ou la photogravure ou, le cas échéant, pour l'impression ou autres procédés.

d) Les textes rédactionnels entrés en mémoire et qui nécessitent correction ou révision sont corrigés ou révisés par les correcteurs-réviseurs du service de la Rédaction.

e) L'Employeur fait en sorte que toute implantation de terminaux-vidéo ou appareils similaires se fasse de manière à ce que le personnel du service de la Rédaction puisse s'adapter progressivement aux changements technologiques.

f) L'Employeur facilite au personnel du service de la Rédaction l'accès aux archives et à une imprimante ou appareil similaire, au bureau de Trois-Rivières.

1.03 a) Tout nouvel employé couvert par le certificat d'accréditation doit comme condition d'emploi devenir membre du Syndicat dès son embauche et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention, sauf en période légale de maraudage.

b) Tout employé de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention, sauf en période légale de maraudage.

c) À l'exclusion de toutes les personnes exclues par l'article 1.01, l'Employeur ne doit avoir à son emploi, parmi ses employés, dans le service couvert par ledit certificat que des membres en règle du Syndicat.

1.04 a) Comme condition d'emploi, tout employé doit payer des cotisations syndicales du Syndicat et, à cette fin, doit signer et remettre à l'Employeur une autorisation écrite de retenue syndicale.

b) L'Employeur s'engage à retenir sur chaque paie de tout employé assujetti à la présente convention le montant de la cotisation hebdomadaire régulière pendant la durée de la présente convention.

c) De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements des cotisations syndicales qui surviendront au cours de la présente convention, pour autant qu'un préavis d'un (1) mois ait été donné par le Syndicat à l'Employeur, par lettre recommandée.

d) La cotisation syndicale est remise toutes les quatre (4) ou cinq (5) semaines, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque période comptable, au trésorier du Syndicat.

e) Si pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites sur une ou plusieurs paies suivantes, après entente entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé visé sur l'échelonnement du remboursement, eu égard à l'importance des arrérages.

f) De plus, l'Employeur remet au Syndicat une liste mensuelle comprenant le salaire régulier, le surtemps, les primes et la cotisation pour chaque employé.

g) L'Employeur remet au Syndicat une fois par année, au plus tard le 31 janvier, la liste des tarifs établis pour les pigistes et collaborateurs.

1.05 a) Sous réserve des autres dispositions de cette convention, aucun travail, aucun poste ou fonction, actuel ou futur, normalement effectué ou occupé par les employés soumis à la présente convention, ne peut être effectué ou occupé par des personnes non assujetties à la présente convention, sauf dans les situations d'urgence alors qu'aucun employé régi par la convention et compétent pour effectuer le travail en cause n'est disponible sur les lieux du travail pour accomplir ledit travail. Dans ce cas, l'Employeur doit immédiatement entreprendre toutes les démarches possibles pour rejoindre un autre employé compétent et consentant pour effectuer ledit travail. Il est bien entendu que la situation d'urgence cesse dès l'arrivée sur les lieux de travail de l'employé visé.

b) En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au paragraphe précédent, l'arbitre peut décider que l'Employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité, le tout payable au Syndicat ou à l'employé lésé.

c) 1- À l'exclusion de tout texte, matière ou publication publicitaire et sous réserve des dispositions des articles 1.07, 1.08 et 7.05, le travail des pages spéciales et des éditions spéciales du journal Le Nouvelliste, y compris un numéro du dimanche, le cas échéant que Le Nouvelliste peut publier ou éditer simultanément ou séparément en vertu des dispositions du chapitre 2, fait partie intégrante du travail des employés assujettis à la présente convention.

2- Il est bien entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher la publication ou édition d'informations, textes, photos, carte, graphiques, dessins, caricatures, productions sonores ou vidéos ou autres fournis par les services de presse ou agences de nouvelles, par les syndicats de distribution de « features » et de photographies, par les maisons faisant des sondages.

3- De plus, la décision de l'Employeur de publier ou éditer, quant à l'avenir, des cahiers spéciaux ou des suppléments provenant de l'extérieur du Nouvelliste, ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied d'un employé permanent ou une réduction dans le nombre de postes existant au moment de la signature des présentes.

1.06 a) Le terme « employé » désigne un salarié au sens du Code du travail couvert par le certificat d'accréditation décrit à l'article 1.01 paragraphe (a) de la présente convention.

b) Le terme « employé permanent » désigne tout employé qui a complété sa période d'essai au sens de la présente convention collective.

c) Le terme « collaborateur » signifie une personne physique qui, sans être employé au sens des présentes, fournit régulièrement des chroniques spécialisées, des photos, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos pour lesquelles elle est rémunérée sur une base périodique.

d) Le terme « pigiste » signifie une personne physique qui, sans être un employé au sens des présentes, fournit exceptionnellement un article, des photos, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos pour lesquels elle est rémunérée à la pièce selon la nature et l'importance de ces

articles, de ces photos, de ces illustrations ou de ces productions sonores ou vidéos.

e) Le terme « employé surnuméraire » signifie une personne physique qui est embauchée dans l'une des fonctions tombant sous la juridiction du Syndicat pour une période limitée, dans le but de remplacer un employé absent, à l'exception des jours fériés.

f) Le terme « employé à temps partiel » signifie une personne physique qui est embauchée dans le but de faire face à un surcroît de travail dans l'une des fonctions tombant sous la juridiction du Syndicat et dont le total des heures travaillées hebdomadairement est inférieur à soixante pour-cent (60 %) de la semaine régulière de travail, à l'exception des jours fériés.

g) Le terme « correspondant » signifie une personne physique qui, sans être un employé au sens des présentes, fournit irrégulièrement des articles, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos en provenance de localités extérieures à la région immédiate des bureaux permanents de l'Employeur, pour lesquels elle est rémunérée à la ligne (pouce-colonne) ou à la pièce.

h) Il est bien entendu que le caricaturiste et les photographes ne sont pas inclus dans l'une ou l'autre des définitions contenues au présent article.

i) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le pouvoir d'accepter un maximum de deux (2) stagiaires par stage entre les mois de septembre et mai. Il est convenu que seuls les stagiaires provenant de maisons d'enseignement spécialisées en formation journalistique seront acceptés. Il est aussi convenu qu'aucun de ces stagiaires ne peut effectuer du travail normalement fait par des employés permanents et ne peut contraindre ces derniers à être accompagnés d'un des stagiaires pour plus de deux (2) journées par stage.

j) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le pouvoir de mettre sur pied un stage d'été entre mai et septembre et d'utiliser les stagiaires pour remplacer le personnel en vacances, mais cela dans la mesure où ce stage permet le non-étalement des vacances des employés permanents.

Toutefois, il est convenu que l'Employeur peut maintenir au maximum cinquante pour cent (50 %) des employés permanents dans chacune des équipes ou sections. Dans ce dernier cas, dans une équipe où le nombre d'employés est impair, l'Employeur soustrait un (1) employé du nombre total de l'équipe avant de diviser par deux (2).

1.07 a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de retenir les services de collaborateurs, de correspondants et d'acheter un article, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos offerts par un pigiste.

b) Le fait de l'engagement et l'utilisation d'un collaborateur, d'un correspondant ou d'un pigiste ne doit pas avoir pour effet de déplacer, de remplacer, de mettre à pied ou d'éliminer un employé permanent ni justifier l'abolition d'un poste.

c) Les gains des collaborateurs et des pigistes autres que les employés réguliers ne doivent pas dépasser dix pour cent (10 %) par année du total de la masse salariale des syndiqués de la rédaction, le temps supplémentaire étant inclus.

Les textes, les photos, les illustrations, les productions sonores ou vidéos fournis par un pigiste ou un collaborateur doivent être identifiés par la mention "collaboration spéciale".

Le minimum de gain présumé par pige ou par chronique, fourni par les pigistes et collaborateurs du journal Le Nouvelliste est de 55 $, sans égard au fait que son coût réel soit inférieur à 55 $.

Le minimum de gain présumé par production sonore ou vidéo fournie par les pigistes ou les collaborateurs du journal Le Nouvelliste est de 125 $ sans égard au fait que son coût réel est inférieur à 125 $.

Les cachets versés aux employés réguliers et aux prestataires du Régime de rentes ne sont pas inclus au pourcentage mentionné ci-dessus.

d) En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au paragraphe (c) du présent article, l'arbitre peut décider que l'Employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité. Ladite pénalité est payable au Syndicat et représente un montant équivalant à la rémunération versée en trop pour fins de collaboration.

e) Sous réserve de l'application de la lettre d'entente *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*, dans le cas où la Direction du Service de la rédaction décide de créer une nouvelle chronique régulière et spécialisée ou un blogue, elle la ou le confie de préférence à un journaliste permanent, en tenant compte de la spécialisation du sujet, de la compétence particulière requise, de la reconnaissance dans un domaine particulier, de la fréquence de parution et des frais à encourir. Toute entente particulière prise entre l'Employeur et un employé, à cet effet, doit être négociée en présence du Syndicat. Le tarif minimum doit correspondre à la carte de tarif en vigueur.

La procédure d'affichage prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque l'Employeur désire confier un blogue à un journaliste titulaire d'une chronique déjà existante ou à un journaliste spécialisé.

f) L'Employeur verse au Syndicat en janvier de chaque année un montant forfaitaire de deux mille deux cents dollars (2 200 $) en guise de contribution syndicale sur les cachets payés aux collaborateurs, pigistes et correspondants pour l'année précédente.

g) En aucun cas, le collaborateur, le correspondant ou le pigiste ne peut acquérir de permanence au sens de la présente convention.

h) Le collaborateur, le correspondant ou le pigiste ne sont pas couverts par la présente convention sauf en ce qui a trait aux matières où ils sont spécifiquement mentionnés.

1.08 a) Le fait de l'engagement ou de l'utilisation d'un surnuméraire ou d'un temps partiel ne doit pas avoir pour effet de déplacer, de mettre à pied ou d'éliminer un employé permanent ni de justifier l'abolition d'une fonction ou d'un poste. De plus, le fait de l'engagement d'un ou plusieurs employés à temps partiel dans une même fonction ne peut avoir pour effet de surseoir à la création d'un nouveau poste ou au fait de combler de façon permanente un poste devenu vacant ou nouvellement créé.

b) Lors de l'engagement d'un employé surnuméraire ou d'un employé à temps partiel, l'Employeur fait connaître au Syndicat, par écrit, dans les dix (10) jours suivant son embauche, le nom, l'adresse, la date d'embauche, le statut, la fonction, la raison et la durée de cet engagement, ainsi que le salaire qu'il entend accorder audit employé.

c) Tout employé à temps partiel et tout employé surnuméraire doit comme seule condition d'emploi être cotisant du Syndicat. La cotisation est perçue sur chaque paie et acheminée conformément aux dispositions de

l'article 1.04 de la présente convention. De plus, les gains de ceux-ci ainsi que les cotisations devant être payées doivent apparaître sur la liste mensuelle à l'article 1.04.

d) En aucun cas, l'employé surnuméraire ou l'employé à temps partiel ne peut acquérir de permanence au sens de la présente convention collective.

e) Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, les seuls droits et obligations que la présente convention collective reconnaît aux employés à temps partiel et aux employés surnuméraires sont les suivants :

PREMIÈREMENT : L'obligation de payer les cotisations syndicales.

DEUXIÈMEMENT : Le droit à la rémunération minimum prévue dans la présente convention pour le poste visé, au prorata des heures travaillées, de même que le droit au temps supplémentaire, aux primes de responsabilité et au remboursement des dépenses lorsque applicables, conformément à la présente convention et au cumul de l'expérience au prorata des heures travaillées [1 600 heures travaillées équivaut à un (1) an d'expérience].

TROISIÈMEMENT : Le droit aux conditions et aux normes décrites au chapitre 7 de la présente convention.

QUATRIÈMEMENT : Le droit aux jours fériés au prorata des heures qu'il devait normalement travailler cette journée.

CINQUIÈMEMENT : Le droit à une rémunération tenant lieu de vacances, égale au pourcentage normal calculé sur le salaire gagné, en regard du nombre d'années de service (calculées selon le barème des 1600 heures) et en appliquant la politique de vacances de l'entreprise.

Au moment d'être embauché comme employé régulier, l'employé surnuméraire ou à temps partiel se voit reconnaître le temps fait pour fin de vacances. (Selon le barème des 1600 heures équivalent à une [1] année).

SIXIÈMEMENT : Le droit à une prime compensatoire de trois pour cent (3 %) du salaire régulier ; cette prime tenant lieu de compensation pour les bénéfices de congés familiaux, d'assurance collective et autres.

SEPTIÈMEMENT : Le droit de grief quant à l'application des dispositions du présent paragraphe.

1.09 a) Un employé qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui, dans les six (6) mois suivants, revient à son ancien poste, soit à sa demande, soit à la demande de l'Employeur, y retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de son départ plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation.

b) De plus, l'employé visé par le paragraphe précédent peut réintégrer l'unité de négociation à la demande de l'Employeur dans les six (6) mois suivant la période prévue au paragraphe précédent, à la condition qu'il ne déplace pas un employé permanent.

c) Sous réserve du paragraphe a), dans tous les cas, l'employé qui a réintégré ou qu'on a réintégré dans l'unité de négociation peut, pour une période maximale de cinq ans, conserver son ancienneté en versant au Syndicat le montant équivalant à la somme des cotisations qu'il aurait payées s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation ; sans quoi l'employé doit reprendre son statut en règle du Syndicat et sa nouvelle date d'ancienneté, à partir de la date à laquelle il fait de nouveau partie de l'unité de négociation.

1.10 L'Employeur reconnaît la pleine juridiction du service de la Rédaction sur le contenu des textes, jusque dans les colonnes du journal. À cet effet, il reconnaît que les textes des journalistes, tels que traités par la rédaction, doivent être respectés intégralement par l'atelier tout au long du processus de production et jusqu'à la publication ; les chefs de pupitre ayant l'autorisation de faire reprendre les textes non conformes en autant que l'heure de tombée est respectée. Ces dispositions s'appliquent aussi aux titres et maquettes.

1.11 L'Employeur reconnaît au président et au secrétaire du Syndicat le droit d'utiliser le tableau d'affichage pour y afficher les communications d'ordre syndical ou professionnel. Il reconnaît au Syndicat le droit de distribuer à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel ou de faire des collectes syndicales parmi les membres à condition que cela n'affecte pas le rendement des employés et la bonne marche des opérations de l'entreprise.

CHAPITRE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur tous les droits sauf ceux qui contreviennent aux dispositions de la présente convention collective.

b) Advenant que l'Employeur désire négocier avec un employé ou un groupe d'employés une entente particulière relative à des conditions de travail prévues à la présente convention, il doit en informer le Syndicat. Ce dernier a alors le droit d'être représenté à cette rencontre et aucune entente n'est valide à moins qu'elle ne soit transmise par écrit au Syndicat et qu'elle ne soit ratifiée par ce dernier.

2.02 a) L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis les employés par l'entremise de son Rédacteur en chef et du Directeur de l'information, lesquels ne sont pas régis par la présente convention.

b) La présente clause ne doit pas être interprétée comme affectant ou limitant de quelque façon que ce soit, directement ou indirectement, les droits et obligations professionnelles du Rédacteur en chef et du Directeur de l'information. Toutefois, l'exercice de ces droits et obligations ne doit pas permettre aux personnes énumérées ci-haut de se substituer à un syndiqué ni leur interdire d'exécuter occasionnellement des travaux couverts par la convention.

c) La participation des membres de la direction de la Rédaction au travail de recherche, de cueillette, de compte-rendu, d'analyse, de commentaire et d'édition de l'information est assujettie aux conditions suivantes :

1- Cette participation ne doit pas avoir pour effet d'éliminer, de remplacer ou de déplacer, même temporairement, un employé permanent.

2- Elle doit répondre aux conditions de travail professionnel prévues au chapitre VII.

CHAPITRE 3 - RECRUTEMENT DU PERSONNEL

3.01 a) L'Employeur embauche à l'extérieur de l'unité de négociation les employés de son choix en tenant compte des conditions requises pour occuper le poste visé.

b) Dès qu'une embauche est effectuée, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom du nouvel employé, en lui fournissant son adresse, sa fonction, les années d'expérience qui lui sont reconnues, s'il y en a, la durée de sa période d'essai et sa date d'embauche. Il remet de plus au nouvel employé un exemplaire de la convention collective et les avantages sociaux en vigueur au moment de cet engagement.

3.02 a) Tout nouvel employé sans expérience embauché au service de la Rédaction comme journaliste doit subir une période d'essai de six (6) mois. Cette période d'essai peut cependant être modifiée après entente écrite entre l'employé, l'Employeur et le Syndicat.

b) Tout nouvel employé embauché avec expérience au service de la Rédaction comme journaliste doit subir une période d'essai de trois (3) mois. Cette période d'essai peut être modifiée après entente écrite entre l'employé, l'Employeur et le Syndicat. Par l'expression « employé avec expérience », les parties entendent un employé ayant exercé sa profession dans le journalisme écrit pendant deux (2) des quatre (4) années précédant son embauche.

c) Tout nouvel employé embauché dans toute autre fonction que celle de journaliste doit subir une période d'essai de six (6) mois. Cette période d'essai peut cependant être modifiée après entente entre l'employé, l'Employeur et le Syndicat.

d) Lorsqu'un poste inclus dans l'unité de négociation devient vacant ou lorsqu'un poste est créé, si aucun employé permanent ne pose sa candidature ou si aucun candidat ne répond aux exigences du poste, l'Employeur embauche, en autant qu'il ait les qualifications requises, un employé à temps partiel ou un employé surnuméraire déjà à son service avant d'ouvrir les postes à l'extérieur de l'unité.

e) Advenant que l'Employeur embauche un employé surnuméraire comme employé à l'essai dans le même poste qu'il occupait à titre de surnuméraire, ledit employé est soumis au paragraphe (a) ou au paragraphe (c) selon le cas, du présent article et il se voit créditer pour fins de détermination de sa période d'essai, le temps travaillé à ce même poste à titre de surnuméraire jusqu'à concurrence des deux tiers (2/3) de la période d'essai statuaire prévue.

f) Il est reconnu que l'Employeur peut congédier un employé à l'essai en tout temps sur avis écrit pour toute raison sans recours à la procédure de grief à l'exception des raisons discriminatoires.

3.03 Tout nouvel employé devient employé permanent s'il demeure au service de l'Employeur après la date d'expiration de sa période d'essai.

3.04 a) Sauf en cas d'abolition d'un poste, ou sauf si l'Employeur ne peut trouver un candidat disponible, consentant et répondant aux conditions requises pour le poste, l'Employeur s'engage à combler tout poste devenu vacant ou tout poste nouvellement créé dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date à laquelle ledit poste devient vacant ou créé.

b) Dans le cas où l'Employeur décide d'abolir un poste, il doit en aviser le Syndicat par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la vacance dudit poste en mentionnant les raisons qui motivent ladite décision.

c) Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé vacant ou avoir été nouvellement créé à partir de la date à laquelle, en vertu du chapitre 4, l'Employeur est autorisé à rechercher des candidatures à l'extérieur de l'unité de négociation.

d) En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au paragraphe (a) du présent article, l'arbitre peut décider que l'Employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité. Ladite pénalité est payable au Syndicat et représente un montant équivalent au salaire quotidien minimum prévu pour tel poste. Cependant, l'arbitre peut déduire selon son évaluation les sommes dépensées en remplacement partiel sur le poste visé. L'Employeur sera tenu de verser cette somme tant que le poste n'aura pas été comblé, conformément au présent article.

CHAPITRE 4 - NOMINATION ET PROMOTIONS

4.01 a) Dans les vingt (20) jours ouvrables où un poste est devenu vacant ou a été créé, l'Employeur affiche pendant dix (10) jours ouvrables tel poste, en énumérant les conditions requises pour l'occuper, c'est-à-dire en énumérant les exigences du poste ainsi que les qualifications et les aptitudes requises pour remplir efficacement ledit poste.

b) Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé vacant à partir du moment où un employé quitte volontairement son emploi ou à partir du moment où le congédiement d'un employé devient effectif conformément à la présente convention.

c) Les conditions requises pour un poste réputé vacant sont établies par l'Employeur et le Syndicat avant l'affichage. Si un accord n'est pas disponible, l'Employeur les établit sous réserve d'un recours en vertu de la procédure de règlement des griefs.

d) L'affichage doit se faire dans tous les lieux de travail des membres de l'unité de négociation.

e) Seuls les employés permanents peuvent poser leur candidature.

f) Les candidats doivent soumettre leur candidature par écrit à l'Employeur pendant la durée de la période d'affichage, sous peine de nullité.

g) L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin de la période, le nom des personnes qui ont posé leur candidature.

h) Si au moins un (1) employé permanent, rencontrant les conditions requises, a postulé, l'Employeur doit procéder à la nomination dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage.

i) L'Employeur fournit par écrit aux candidats refusés les raisons qui motivent ce refus. Copie de ce document est remise au Syndicat, sauf si le candidat refusé s'y oppose par écrit, ce dont il doit aviser l'Employeur et le Syndicat par écrit. Dans ce cas, les raisons qui ont motivé le refus de l'Employeur constituent un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être invoqué par la suite comme un précédent, ni par l'Employeur, ni par le Syndicat, ni par l'employé.

j) L'Employeur ne peut s'adresser à l'extérieur de l'unité de négociation aussi longtemps qu'un candidat de l'intérieur, rencontrant les conditions requises pour le poste, a posé sa candidature.

4.02 a) L'Employeur choisit et met en probation pendant une période de trois (3) mois celui des candidats qui, parmi ceux qui rencontrent les conditions requises, répond le mieux à ces conditions. Cependant la période de probation peut être modifiée sur entente écrite entre l'employé, l'Employeur et le Syndicat.

b) Le candidat choisi peut retourner de son plein gré au poste de son ancienne fonction en tout temps pendant cette période de probation.

c) Si, avant la fin de la période de probation, l'employé est avisé qu'il n'est pas confirmé dans son nouveau poste, il retourne à son ancien poste. L'employé peut demander à l'Employeur de motiver sa décision par écrit avec copie au Syndicat.

d) Dans l'application des dispositions de l'un ou l'autre des paragraphes ou si, dans sa période de probation, le candidat choisi postule et obtient un autre

poste, l'Employeur affiche le poste de nouveau selon les dispositions du présent chapitre.

4.03 a) L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, dans un délai raisonnable de l'occurrence du fait, le nom, la fonction et la situation de chacun des employés qui font l'objet d'une mutation, d'une promotion ou d'un rajustement de salaire.

b) L'Employeur fournit au Syndicat, tous les six (6) mois, la liste complète des employés avec l'adresse, la fonction et la situation dans l'échelle des salaires de chacun.

4.04 L'employé affecté à un bureau de l'Employeur à l'extérieur de son bureau principal d'activité est soumis à une période de probation d'un (1) mois de service effectif. Le déménagement de sa famille n'a lieu qu'au terme de cette période de probation, si elle est concluante. Entre-temps, l'Employeur convient d'appliquer l'une des options suivantes, au choix de l'employé : soit que l'Employeur défraie les frais de déplacement entre le lieu de travail et la résidence dudit employé, lequel déplacement se fait en dehors des heures de travail, soit que l'Employeur loge convenablement à ses frais ledit employé à proximité de son lieu de travail. Ladite période de probation peut être modifiée par entente écrite entre l'employé, l'Employeur et le Syndicat.

4.05 a) Aucun employé ne peut être appelé à travailler dans un bureau régional ou au bureau de Trois-Rivières contre son gré. Par exception, pour une période n'excédant pas vingt-cinq (25) jours ouvrables par année de calendrier pour chaque employé, un employé peut être appelé à remplacer dans un bureau régional ou au bureau de Trois-Rivières.

b) Un employé, régi par la présente convention collective, peut être appelé à travailler dans un autre bureau pour remplacer un absent. Dans un tel cas, si l'employé accepte, l'Employeur s'engage à payer les frais de déplacement et de séjour de l'employé durant cette période. L'employé ainsi assigné continue à être régi par la présente convention collective.

c) Tout employé permanent, régi par la présente convention collective, qui est l'objet d'une mutation, d'un déplacement, du retrait d'un dossier, d'un changement d'horaire de travail, doit être rapidement informé des raisons qui motivent la décision de l'Employeur. L'employé concerné peut être accompagné d'un représentant syndical.

CHAPITRE 5 - ANCIENNETÉ

5.01 L'ancienneté désigne la durée du service continu de l'employé permanent chez l'Employeur dans le service de la Rédaction.

5.02 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :

a) Les vacances annuelles.
b) Les congés fériés.
c) Les congés familiaux.
d) Les absences pour cause de maladie ou d'accident, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ; toutefois il n'y a pas de limite à l'accumulation de l'ancienneté dans le cas de maladie ou d'accident visé par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.
e) Les absences dues à la maternité (incluant fausse couche) et à un avortement thérapeutique.
f) Les mises à pied, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.
g) Les emprisonnements pour motifs d'ordre professionnel reliés aux activités de l'employé au Nouvelliste, que ce soit pendant ou en dehors de ses heures de travail.
h) Les suspensions.
I) Les congés avec ou sans solde.
j) Toute autre absence autorisée par l'Employeur.

5.03 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais est maintenue dans les cas suivants :

a) Les mises à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois et inférieure à trente-six (36) mois.

b) Les absences pour cause de maladie supérieures à vingt-quatre (24) mois et inférieures à quarante-huit (48) mois.

5.04 L'ancienneté et les droits qui s'y rattachent se perdent de la façon suivante :

a) Par le départ volontaire de l'employé.

b) Par le congédiement pour juste cause admis par l'employé et le Syndicat ou confirmé par sentence arbitrale.

c) Par le défaut de se présenter au travail dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date d'envoi d'un avis de rappel posté sous pli recommandé par l'Employeur à sa dernière adresse connue, sauf le cas de prolongement de ce délai pour des raisons valables. L'employé visé a la responsabilité d'informer l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse. Copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat le jour même de son envoi à l'employé intéressé.

d) Par le défaut de rappel d'un employé mis à pied depuis plus de trente-six (36) mois.

e) Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant une période excédant quarante-huit (48) mois.

5.05 Si un employé permanent est réengagé en dedans de six (6) mois après son départ volontaire, il reprend l'ancienneté qu'il possédait au moment de son départ. Dans le cas où un employé permanent est réengagé dans le même poste ou dans un poste équivalent moins d'un (1) an après son départ volontaire, l'Employeur ne peut pour fins de situation dans l'échelle des salaires, lui reconnaître moins d'expérience qu'il lui en était reconnue à son départ.

5.06 Le fait de reconnaître à un nouvel employé un certain nombre d'années d'expérience ne lui confère pas une ancienneté établie en fonction desdites années

d'expérience. Il n'est tenu compte que de l'ancienneté réelle selon les dispositions du présent chapitre.

5.07 Sous réserve de l'article 5.05, le nouvel employé en période d'essai n'a aucun droit d'ancienneté. Il acquiert son ancienneté rétroactivement à sa dernière date d'embauche s'il devient permanent en conformité des dispositions de la présente convention collective.

5.08 Les parties conviennent que l'annexe « A » de la présente convention constitue à la date de la signature de cette dernière la liste officielle d'ancienneté des employés permanents régis par la présente convention.

5.09 Un certificat médical peut être exigé d'un employé dans tous les cas d'absence pour maladie ou accident d'une durée de plus de trois (3) jours.

CHAPITRE 6 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

A) CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

6.01 Dans le cas où l'Employeur procéderait à des changements d'ordre technologique ou à des changements de procédé d'opération par suite de nouvelles machines, par suite d'intégration ou de fusion d'un ou plusieurs services de l'Employeur, par suite de l'octroi d'un contrat à forfait ou de l'exécution d'un travail pour le compte du Nouvelliste à l'extérieur de celui-ci, la procédure suivante sera appliquée à l'égard des employés permanents affectés.

1. Les employés permanents visés forment un groupe et les employés permanents de ce groupe seront affectés dans l'ordre inverse de leur ancienneté de groupe, de telle sorte que les moins anciens de ce groupe seront les premiers touchés.

2. Quant aux employés permanents dont le nom apparait à l'annexe "B" :

   a) Aucun employé permanent affecté ne peut être mis à pied par l'Employeur sauf s'il refuse la mutation selon l'alinéa (b) ci-après ou encore s'il refuse de se recycler selon l'alinéa (c) ci-après. Dans l'un ou l'autre de ces derniers cas, l'employé permanent devient alors assujetti à ce que prévu ci-après quant aux employés permanents embauchés après la date de la signature de la présente convention.

   b) Tout nouvel employé permanent affecté pourra choisir d'être candidat à tout emploi vacant, comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation au journal Le Nouvelliste à la condition qu'il rencontre les conditions requises. Dans le cas d'un emploi vacant au service de la Rédaction ou au service de la Publicité, il est reconnu que tel employé permanent a priorité pour cet emploi devant un candidat pour qui le poste devient une promotion. À l'intérieur du groupe affecté, les plus anciens auront priorité de choix. Telle mutation se fait sans diminution de salaire pour l'employé permanent en cause et il conserve le droit aux mêmes augmentations de salaire que s'il avait conservé son emploi antérieur.

   c) S'il n'y a pas application de l'alinéa (b) ci-haut, l'Employeur doit recycler l'employé permanent affecté pour occuper un emploi comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation au journal Le Nouvelliste qui peut devenir vacant ou être créé éventuellement. Dans le cas d'un emploi vacant ou nouvellement créé au service de la Rédaction ou au service de la Publicité, il est reconnu que tel employé permanent a priorité pour cet emploi devant un candidat pour qui le poste devient une promotion. Telle mutation se fait sans diminution de salaire pour l'employé permanent en cause et il conserve le droit aux mêmes augmentations de salaire que s'il avait conservé son emploi antérieur. Il est bien entendu que dans le cas où le recyclage d'un employé permanent affecté pour un emploi donné serait un échec, les dispositions du présent paragraphe 2 s'appliquent de nouveau.

3. Quant aux autres employés permanents :

   L'employé permanent devant être mis à pied a le choix suivant :

   a) Quitter l'entreprise de façon définitive à la date fixée pour sa mise à pied, il reçoit alors une indemnité établie comme suit :

      - L'indemnité est égale à trois (3) semaines de salaire régulier par année de service effectivement rendu et ininterrompu au sens de la présente convention dans le service soumis à la

présente convention, telle indemnité ne devant toutefois pas excéder un maximum de trente-six (36) semaines.

- Cette indemnité est, à l'option de l'employé permanent, payée en un seul montant lors de son départ ou payée par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire ; la première allocation étant versée une (1) semaine après le départ de l'employé permanent ou, si ce dernier le désire une (1) semaine après l'expiration de la période au cours de laquelle il a droit à des prestations d'assurance-emploi, et les autres allocations de semaine en semaine par la suite, jusqu'à paiement complet de l'indemnité.

b) Accepter la mise à pied et ainsi demeurer sur la liste de rappel de l'Employeur. Si, à l'expiration des délais prévus aux dispositions 5.02 paragraphe (f) et 5.03 (a), l'employé permanent n'a pas été rappelé au travail, il reçoit alors une indemnité établie et payable selon les modalités indiquées à l'alinéa (a) qui précède ; il est bien entendu que l'employé permanent a alors l'option du paiement en un seul montant à la date de cessation du maintien de son ancienneté et de sa période de rappel, ou du paiement par allocations hebdomadaires, commençant une (1) semaine après telle date.

c) Dans tous les cas, si l'employé permanent revenait au service de l'Employeur dans un des services de l'Employeur alors qu'il reçoit encore des allocations hebdomadaires, lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues.

6.02 Advenant tout événement prévu à l'article 6.01, l'Employeur doit en aviser par écrit le Syndicat et les employés affectés au moins cent vingt (120) jours à l'avance.

6.03 Les parties conviennent de former un comité de représentation paritaire dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis prévu à l'article 6.02 ou à toute autre date antérieure afin d'élaborer un programme pour l'application de l'article 6.01.

B) MISE À PIED

6.04 a) Advenant la nécessité de réduire le personnel pour une raison autre que celles prévues à l'article 6.01, l'Employeur doit éliminer toute forme de collaboration extérieure (pigiste, collaborateur, surnuméraire, temps partiel) avant de procéder à des mises à pied, d'abord, parmi les employés à l'essai, puis parmi les employés permanents. Cette disposition ne s'applique pas à la collaboration des préretraités.

b) Pour les employés permanents, il est entendu que les mises à pied se font à l'intérieur de chacune des fonctions, dans l'ordre inverse de l'ancienneté. Toutefois, si l'employé permanent visé rencontre les conditions requises pour occuper une autre fonction remplie par un employé permanent possédant moins d'ancienneté que lui, il peut alors déplacer cet employé. Dans un tel cas, l'employé permanent visé dispose d'une période d'essai de six (6) semaines.

6.05 Advenant tout événement prévu à l'article 6.04, paragraphe (a), l'Employeur donne aux employés permanents concernés et au Syndicat un avis écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours, mentionnant les raisons et les faits à l'appui. Dans le cas de la fermeture de l'entreprise, l'Employeur doit en aviser le Syndicat et les employés permanents concernés au moins cent vingt (120) jours à l'avance.

6.06 Dans le cas d'une mise à pied d'un employé permanent, celui-ci a droit à une indemnité de trois (3) semaines de salaire régulier par année de service effectivement rendu et ininterrompu en plus de la rémunération pour les vacances

auxquelles il a droit. Telle indemnité ne doit toutefois pas excéder un maximum de trente-six (36) semaines.

6.07 a) Les rappels au travail se font dans l'ordre des mises à pied, copie de l'avis de rappel est transmise le jour même au Syndicat. Avant que l'Employeur n'engage un nouvel employé, tous les employés permanents qui ont été mis à pied dans les trente-six (36) mois précédents doivent être invités officiellement à retourner au travail. Si dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception par courrier recommandé de cet avis de rappel, un employé permanent mis à pied n'accepte pas l'invitation prévue ci-dessus ou n'y répond pas, il perd son droit de rappel au travail.

b) Nonobstant ce qui précède, un employé permanent mis à pied et rappelé au travail, qui, pour des raisons valables, n'accepte pas cette invitation ou n'y répond pas dans les délais prescrits, peut demander rétroactivement que celui-ci soit prolongé jusqu'à une durée maximale de trois (3) mois.

c) Dans un tel cas, son droit de rappel est maintenu, mais l'Employeur peut garder à son emploi l'autre employé qu'il a rappelé ou embauché pour le remplacer après avoir constaté le défaut de répondre de l'intéressé dans le délai de quinze (15) jours ouvrables. Ce dernier reprend alors sa place en tête de la liste de rappel.

6.08 a) Par exception, dans le cas d'une fermeture temporaire de l'entreprise due à des événements imprévisibles et incontrôlables (incendie, manque de matières premières, grève, etc.) les articles 6.01 à 6.07 inclusivement ne s'appliquent pas. Il est bien entendu que les employés dont le travail est interrompu pendant leurs heures régulières de travail, lorsque survient un tel événement, sont rémunérés comme s'ils avaient travaillé toutes leurs heures régulières cette journée-là.

b) Sous réserve du paragraphe précédent, l'Employeur s'engage à n'effectuer aucune mise à pied pendant la durée de la présente convention parmi les employés permanents dont le nom apparait à l'annexe "B". Toutefois, la présente clause ne s'applique pas dans le cas de fermeture de l'entreprise.

6.09 a) Aucun employé permanent ne peut être congédié à moins d'avoir reçu l'avis écrit d'un (1) mois. Cependant, lorsqu'il y a risque pour l'Employeur ou pour les employés de dommages graves et irréparables et dans le cas d'actes criminels, l'Employeur peut exiger que ledit employé quitte sans délai les lieux du travail.

b) L'employé qui quitte de son plein gré le service de l'Employeur, doit en aviser celui-ci au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

6.10 Dans tous les cas de rétrogradation, de suspension, de congédiement, d'avertissement ou de toute autre mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.11 a) Tout avis simple ou formel, avertissement, mise en garde, ou grief ainsi que tout avis de suspension, de congédiement ou de sanction, doit être donné par écrit à l'employé permanent visé et mentionner les raisons et les faits à l'appui. Copie de ces écrits doit être donnée dans les cinq (5) jours ouvrables au Syndicat sous peine de nullité.

b) Par exception, lorsque les écrits mentionnés au paragraphe précédent sont de nature à causer préjudice à l'employé ou aux employés permanents auxquels ils s'adressent, l'Employeur n'est pas tenu de les communiquer à qui que ce soit, sauf à ou aux intéressés, à moins d'y avoir été au préalable formellement requis ou autorisé par le ou les employés intéressés dans un écrit signé en présence d'un témoin. Dans cet écrit, le ou les employés intéressés dégageront l'Employeur et ses représentants de toute responsabilité

concernant toute déclaration à son ou à leur sujet. Dans un tel cas, les avis ou documents mentionnés précédemment devront alors être remis au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite autorisation, sous peine de nullité.

c) Dans l'analyse, discussion ou l'arbitrage d'un grief, les avertissements verbaux ne peuvent être invoqués. De même, ne peuvent être invoqués les avertissements écrits remontant à plus de six (6) mois.

6.12 Aucune faute ne peut être reprochée à un employé plus de six (6) mois après sa commission ou de la connaissance acquise par l'Employeur de sa commission. Dans ce dernier cas, la preuve de la connaissance acquise incombe à l'Employeur.

6.13 a) Un employé peut demander à son départ que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que le nom et l'adresse de l'Employeur.

b) La qualité du travail et la conduite de l'employé ne sont mentionnées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu de la Loi fédérale ou provinciale et sauf lors de procédures de grief et d'arbitrage.

6.14 L'Employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un employé qui refuse de franchir une ligne de piquetage dressée à l'entrée du journal Le Nouvelliste par un syndicat, légalement constitué et représentant l'une ou l'autre des unités syndicales du Nouvelliste.

CHAPITRE 7 - CLAUSES PROFESSIONNELLES

7.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'indépendance professionnelle des journalistes selon les dispositions prévues à la présente convention.

7.02 a) Aux fins des présentes, les parties reconnaissent que la liberté d'opinion et d'expression est le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontière, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit (Déclaration universelle des droits de l'homme, votée à l'automne 1968 par l'Assemblée générale des Nations Unies).

b) Liberté de presse : La liberté de presse n'est pas un privilège exclusif à la presse, mais procède du droit fondamental de toute personne d'avoir accès totalement ou librement aux faits relatifs à toute question la concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier son opinion à leur sujet, d'entendre et de lire les opinions des autres. Il est essentiel pour la protection de ses droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher les nouvelles sans obstruction ou intervention de qui que ce soit, et libre de publier les nouvelles et les commenter (Association des éditeurs de journaux du Canada).

c) Des paragraphes (a) et (c) découlent les quatre (4) principes suivants, auxquels les parties souscrivent :

PREMIÈREMENT :	Le libre exercice du droit de l'éditeur.
DEUXIÈMEMENT :	La liberté d'opinion et d'expression.
TROISIÈMEMENT :	La liberté de l'information.
QUATRIÈMEMENT :	Le droit du public à l'information.

d) Il est expressément convenu entre les parties que le présent article constitue uniquement un énoncé de principe et ne saurait en aucun cas faire l'objet d'un grief. Néanmoins, sur tout grief portant sur les clauses professionnelles, l'arbitre de griefs doit s'inspirer des dispositions du présent article.

7.03 L'information doit être conforme aux faits et de nature à ne pas tromper le public. Elle doit être exacte et complète, c'est-à-dire que non seulement elle doit être conforme aux faits, mais encore elle doit comprendre autant que possible tous les éléments essentiels de ces faits. Elle doit être indépendante de la publicité.

7.04 Tout journaliste s'engage à respecter dans son travail les objectifs et la politique du journal. Une sanction peut être imposée à un journaliste seulement si, ce qui lui est reproché de ne pas avoir respecté, avait été porté à sa connaissance par écrit. Copie d'un tel document doit être transmise dans les vingt-quatre (24) heures au Syndicat.

7.05 a) Aucun journaliste ne peut écrire des textes publicitaires ni insérer un ou des éléments à caractère publicitaire dans un article (nouvelle ou commentaire). Il ne peut pas faire la publicité d'un produit ou d'un service ni permettre que l'on se serve de lui pour faire la publicité d'un produit ou d'un service si cela peut donner lieu à une situation de conflit d'intérêts. Il ne peut pas non plus travailler pour une maison de publicité ou de relations publiques si cela peut donner lieu à une situation de conflit d'intérêts. Cette règle vaut également dans le cas des campagnes de promotion ou de commandite appuyées ou lancées par l'Employeur à l'exception de la promotion du contenu rédactionnel du journal.

b) Pour les fins du présent article, l'expression « publicitaire » désigne toute matière dont la nature sert d'abord les intérêts commerciaux ou particuliers,

vise directement ou indirectement la promotion de quoi que ce soit, pour des raisons étrangères à l'information telle qu'elle est définie à l'article 7.02, et est préparée sans permettre ni exiger du journaliste l'utilisation des moyens de contrôle, de recherche et la liberté d'information qui sont habituellement requis.

c) i) Dans l'édition papier, l'Employeur s'engage à identifier comme tel, de façon évidente, chaque texte publicitaire, photo publicitaire ou, le cas échéant, chaque page de texte publicitaire au moyen des mentions « annonces », « publicité » ou « publireportage » selon le cas, imprimée en caractère minimum de douze (12) points en haut de page.

ii) Dans l'édition Web, l'Employeur s'engage à déployer les moyens requis pour éviter toute confusion entre la matière publicitaire et la matière rédactionnelle publiée.

d) Aucun texte publicitaire ou photo publicitaire publié dans le journal ne peut porter quelque forme de signature que ce soit qui puisse être confondue avec celle du journaliste.

e) Aucun employé du service de la Publicité ou d'un autre service de l'Employeur ne peut exécuter du travail qui relève du service de la Rédaction ; il est bien entendu que ce qui précède n'a pas pour effet d'empêcher un tel employé de s'occuper de publier un « publireportage » ou de rédiger des textes commerciaux. De plus, les responsables du service de la Publicité ne peuvent en aucun cas intervenir au service de la Rédaction.

f) Lors de la publication de cahiers spéciaux (thématiques) requérant la participation du personnel du service de la Rédaction, les conditions suivantes s'appliquent :

1. Lorsque la participation du service de la Rédaction est requise, il est convenu que lesdits cahiers relèvent du service de la Rédaction.

2. L'assignation est soumise aux procédures habituelles de l'information. Toutefois, lorsque l'Employeur requiert les services d'un journaliste pour rédiger un ou des textes dans un cahier spécial (thématique), il doit tenir compte des besoins de l'actualité dans le ou les secteurs couverts par ledit journaliste et lui accorder un délai raisonnable afin que celui-ci ne soit pas empêché de couvrir normalement son ou ses secteurs.

3. En aucun cas le texte ne peut être sujet à l'approbation du service de la Publicité.

4. L'auteur est le seul à décider s'il doit signer ou non.

5. Aucun texte publicitaire devant être publié dans ces cahiers spéciaux (thématiques) ne peut être signé ou paraphé.

g) Aucun employé de la Rédaction ne peut être tenu de colliger, prendre note, rédiger ou autrement participer à la publication des avis de décès ou des annonces classées.

7.06 a) Les éditoriaux, caricatures, analyses, commentaires, chroniques, billets, opinions ou grands reportages doivent être signés du nom de leur auteur. Le recours à un pseudonyme devant être approuvé préalablement par l'Employeur avec avis au Syndicat. On doit également les distinguer du reste de l'information en les identifiant comme tels ou par divers apprêts typographiques, caractères d'imprimerie, différentes entêtes, etc. Quand l'Employeur les publie, il ne doit y effectuer aucune modification ou coupure

de nature à en changer le sens à moins d'avoir obtenu l'assentiment de l'auteur.

b) Généralement les journalistes signent leurs articles ou ils y apposent leurs initiales.

7.07 a) Quand l'Employeur publie un article ou une production sonore ou vidéo sous la signature d'un journaliste assujetti à la présente convention, il peut effectuer des coupures dans le texte ou des modifications en autant que cela ne change pas le sens de l'article. Dans le cas contraire, il doit obtenir l'assentiment de l'auteur. Si l'auteur refuse ou encore n'est pas disponible pour consultation, l'Employeur doit alors omettre la signature.

b) S'il y a erreur admise par l'Employeur quant à l'application du paragraphe précédent et qui porte préjudice à la réputation ou à l'intégrité du journaliste intéressé, l'Employeur s'engage à publier une mise au point.

c) Si, dans l'application des paragraphes précédents, il y a erreur confirmée par sentence arbitrale, l'arbitre peut décider que l'Employeur doit publier une rectification.

7.08 a) Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un journaliste ou un de ses textes (signés ou non signés) ou encore qui conteste des faits présentés dans un de ses articles, doit être porté à la connaissance de l'intéressé avant d'être publié. Cette disposition ne s'applique cependant pas lorsque le journaliste ne peut être prévenu dans un délai raisonnable.

b) Au moment de la publication d'un texte qui relève du paragraphe précédent, le journaliste en cause a droit de rectifier les faits ; s'il est absent, il peut exercer son droit de réplique à son retour. On doit donner à sa rectification des faits autant d'importance qu'à l'attaque. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas si ladite réplique est libelleuse ou diffamatoire.

c) Si un texte de demande de mise au point ou de rétraction ou un texte de rétraction est adressé à l'Employeur pour publication, tel texte ne peut être publié avant que le journaliste intéressé ou mis en cause par tel texte, n'ait été averti ou n'ait eu l'occasion de fournir à l'Employeur des explications ou des renseignements pertinents qu'il croit devoir fournir. Si le journaliste concerné est absent et que son retour n'est pas prévu dans un délai raisonnable, l'Employeur doit tenter d'obtenir, suivant la nature de la situation, une prolongation du délai. Si cette prolongation lui est refusée, il n'est pas tenu d'attendre le retour de l'employé.

7.09 a) Lorsqu'un employé assujetti à la présente convention, est poursuivi en justice à la suite d'une publication d'un texte, d'une photographie ou d'une illustration, l'un et l'autre écrit, fait ou préparé de bonne foi, dans l'exercice normal de ses fonctions selon les dispositions des présentes et agissant sur les instructions ou la direction de l'Employeur, ledit Employeur assume la défense de cet employé et les frais occasionnés.

b) Un employé arrêté ou incarcéré dans l'exercice de ses fonctions et/ou agissant sur les instructions de l'Employeur en raison d'informations ou de documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus dans l'exercice de ses fonctions et/ou agissant sur les instructions de l'Employeur reçoit son plein salaire régulier pendant toute la durée de son incarcération.

c) De plus, l'Employeur assume la défense et les frais judiciaires encourus par une telle incarcération ou à l'occasion de cette arrestation, et l'employé conserve tous ses droits pendant toute son absence. Si une accusation est portée contre l'employé dans lesdites circonstances, l'Employeur assume

la défense de tel employé et tous les frais, y compris les amendes qui résulteront de la poursuite judiciaire.

d) Dans l'application des paragraphes précédents du présent article, il est expressément entendu et compris que l'Employeur choisit l'avocat ou les avocats. Il a droit avec l'accord de l'employé concerné de régler à l'amiable toute action en justice comme de la contester et même d'appeler de tout jugement, l'employé concerné étant tenu indemne par l'Employeur de tout jugement et de tous frais. L'employé peut à ses frais, joindre au ou aux procureurs de l'Employeur un avocat de son choix, s'il le juge à propos.

Cependant, si l'employé refuse son accord pour un règlement hors cour, il devra assumer cinquante pour cent (50 %) des frais de la cour ou des frais imposés par la cour jusqu'à concurrence de trois cents (300 $) dollars. Cette dernière disposition ne s'applique pas si la cour donne gain de cause à l'employé et/ou à l'Employeur.

e) Si l'employé préfère ne pas se prévaloir des dispositions qui précèdent, il est libre de le faire et, dans ce cas, il lui appartient de juger des moyens à prendre et de décider du choix de son avocat et de le payer.

f) Sauf s'il se prévaut de l'article 7.09 paragraphe (e) l'employé sera tenu indemne par l'Employeur de tout jugement et de tous frais.

g) Les dispositions contenues aux paragraphes précédents s'appliquent également lorsqu'un journaliste régi par les présentes est traduit devant le tribunal ou une commission d'enquête et/ou pénalisé par celui-ci pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'informations obtenues dans l'exercice de ses fonctions. L'employé conserve tous ses droits pendant son absence. Cet engagement de l'Employeur vaut à la condition qu'il y ait eu entente au préalable entre l'employé intéressé et l'Employeur ou son représentant sur la publication du texte ou de l'illustration en cause. L'Employeur doit être consulté au moment de la comparution et fournir, s'il y a lieu, à l'employé visé, les services d'un procureur.

7.10 a) L'Employeur ne peut exposer ses journalistes à des risques disproportionnés en regard des exigences normales de leurs fonctions. Par ailleurs, le journaliste est tenu de respecter les directives de l'Employeur visant à minimiser les risques pouvant être encourus lors de la couverture d'un événement, le tout sans préjudice à ses droits et recours.

b) Si, dans l'exercice de ses fonctions, un journaliste est blessé au cours d'une manifestation dans un lieu ou au cours d'une mission, l'Employeur assume les frais d'hôpital, de médecin et des prothèses, le coût des réparations aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens, et il continue de lui payer son salaire régulier et les bénéfices connexes. Cet alinéa doit être interprété comme supplétif aux dispositions applicables de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* et du Régime de prévoyance collective en vigueur entre les parties.

c) L'Employeur s'engage en outre à se pourvoir de polices d'assurance spéciales pour protéger ceux de ses employés qui sont affectés à des missions dangereuses, appelés à voyager à bord de véhicules non conventionnels ou d'aéronefs non réguliers, loués, nolisés ou militaires, ou autrement à effectuer leur travail dans des conditions qui ne sont pas pleinement couvertes par les polices d'assurance ordinaires.

7.11 Les prix en argent accordés au journal pour excellence sont remis aux auteurs des travaux visés.

7.12 La collaboration à d'autres organes d'information est permise aux conditions suivantes :

PREMIÈREMENT : Qu'elle soit faite en dehors des heures de travail de l'intéressé sous réserve d'une entente contraire entre celui-ci et l'Employeur.

DEUXIÈMEMENT : Qu'elle exclut la collaboration à tout quotidien du Québec, autre que ceux de Groupe Capitales Médias, les postes de radio et de télévision dans la région couverte par Le Nouvelliste et aux journaux hebdomadaires non spécialisés (Les hebdomadaires ne demandant pas d'actualités ne sont pas contenus dans cette catégorie).

TROISIÈMEMENT : Qu'elle exclut les informations d'actualité quotidienne (nouvelles) sauf entente écrite entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

QUATRIÈMEMENT : Que les chroniques, analyses, documentaires, commentaires, éditoriaux et autres écrits semblables portant sur des sujets reliés à la spécialité et aux fonctions habituelles de l'employé ainsi que les photos soient d'abord offerts à l'Employeur. Cependant, s'il n'y a pas entente quant aux conditions monétaires ou si l'Employeur refuse tel texte ou telle illustration, sa décision est considérée comme relevant de son entière discrétion, de la même façon que s'il s'agissait d'un travail offert par un pigiste. L'employé peut alors publier son texte ou illustration et il ne peut y faire mention de la décision de l'Employeur.

CINQUIÈMEMENT : Qu'elle ne soit offerte à aucune publication clairement identifiée à un parti ou à une formation politique.

SIXIÈMEMENT : Toute collaboration régulière avec un média d'information de la région doit donner lieu à la signature d'une entente entre l'Employeur, l'employé et le Média intéressé, sauf quand cette collaboration intervient dans un domaine qui n'est pas spécifique au secteur d'affectation de l'employé permanent. Copie de ladite entente est reproduite en annexe « C ».

SEPTIÈMEMENT : L'Employeur remet au Syndicat, sur demande de celui-ci, une copie de l'entente intervenue entre les parties.

HUITIÈMEMENT : L'Employeur n'assumera aucune responsabilité envers l'employé pour les poursuites survenant dans le cadre d'une collaboration avec une autre compagnie.

7.13 a) L'Employeur se réserve la propriété de tous les textes signés ou non, des photographies, caricatures et dessins exécutés à la demande de l'Employeur ou pendant les heures de travail qu'ils soient publiés ou non dans les publications de l'Employeur, sous forme papier ou électronique. Ces textes, photographies, caricatures et dessins ne peuvent être publiés ailleurs, ni prêtés, ni vendus à qui que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'Employeur.

b) Par ailleurs, si l'Employeur vend ou cède à un tiers de tels textes, photographies, caricatures ou dessins, il doit d'abord s'entendre avec l'auteur sur le prix de vente. L'auteur a droit à une compensation monétaire équivalant à cinquante pour cent (50 %) du montant reçu. Il est bien entendu que le présent paragraphe ne s'applique que si l'auteur est encore à l'emploi de l'Employeur lors de la vente ou cession par l'Employeur.

c) L'Employeur se réserve le droit de commercialiser ces textes, photos ou illustrations, c'est-à-dire de vendre des droits limités de consultation ou de reproduction pour usage privé ou des droits limités de publication à des médias d'information ou pour des manuels scolaires. L'Employeur ne doit pas permettre à ces tiers d'utiliser ces textes, photos ou illustrations à des fins publicitaires ou politiques. En contrepartie, le 31 décembre de chaque année, les journalistes reçoivent un montant de cinquante-six dollars (56 $). De plus, l'auteur reçoit dix pour cent (10 %) du revenu provenant de la commercialisation de l'un de ces textes, photos ou illustrations lorsque le montant de la transaction excède deux cent cinquante dollars (250 $).

d) Aucun droit d'auteur n'est payable pour les ententes contractuelles de l'Employeur avec La Presse Canadienne ou toute autre agence de presse.

e) En considération de l'utilisation de leur travail sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information du Nouvelliste, les journalistes reçoivent, le 31 décembre de chaque année, un montant de soixante-quatre dollars (64 $).

7.14 Le caractère confidentiel de toute correspondance adressée personnellement à un employé doit être respecté par l'Employeur.

7.15 a) Si l'Employeur veut utiliser de la photo, il confie cette tâche à des sous-traitants de son choix.

b) L'Employeur peut confier à des sous-traitants de son choix l'enregistrement audio/vidéo (prise de son, image, mixage, montage etc.) Le montage doit être effectué selon les directives du journaliste.

c) Pour la couverture de la nouvelle :

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

En situation de reportage :

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

Les vidéos prises par un journaliste et publiées sont signées.

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

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

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

- de communiquer par écrit ou oralement des nouvelles de dernière minute (breaking news) ;

- de réaliser ultérieurement une production sonore ou vidéo sur la couverture de cette nouvelle ou, le cas échéant, un article écrit. Dans ce cas, l'Employeur ne peut donner cette nouvelle assignation tant que le travail précédent n'est pas terminé.

b) À l'occasion d'un événement exceptionnel dont le déroulement s'étend dans le temps et qui requiert une succession fréquente de "breaking news", l'Employeur assigne alors un journaliste uniquement à cette tâche pour la durée de l'événement.

7.17 Aux fins des articles 7.15 et 7.16 :

"*Nouvelle*" signifie une situation où le journaliste ne contrôle pas le déroulement de son travail dans le temps notamment les conférences de presse, les procès, les faits divers, etc.

"*Reportage*" signifie une situation où le journaliste contrôle le déroulement de son travail dans le temps notamment les portraits, les entrevues et les reportages exclusifs, le suivi des nouvelles, les "features", etc.

"*Breaking news*" signifie un court texte de nouvelles de dernière minute.

7.18 L'Employeur établit une politique de modération applicable à tous les blogues.

CHAPITRE 8 - CONGÉS

A) RÈGLES GÉNÉRALES

8.01 a) Les congés prévus au présent chapitre ne constituent pas une rupture de service et l'Employeur maintient les droits d'ancienneté de l'employé intéressé, en conformité avec les dispositions du chapitre 5. Il maintient aussi, si l'employé le désire, les divers bénéfices du programme de prévoyance collective auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur dudit congé. Dans tous les cas, l'employé en congé sans solde pour participation n'accumule pas de vacances durant lesdits congés.

b) Cependant, dans le cas d'un congé sans solde, l'employé doit payer la totalité des cotisations prévues au Régime de prévoyance collective. Dans le cas d'un congé avec solde, l'Employeur et l'employé doivent payer chacun leur part de contributions à payer. Par exception, dans le cas d'un congé sans solde pour études, l'Employeur paie la totalité des cotisations à verser pour le Régime de prévoyance collective.

c) À son retour, l'employé touche au moins le traitement dans l'échelle de salaire en vigueur au moment de son retour, correspondant au nombre d'années d'expérience qui lui étaient reconnues à son départ plus celles qu'il aurait accumulées s'il était resté au travail. Le présent paragraphe ne s'applique toutefois pas dans le cas de congés de participation.

d) L'employé reprend le poste qu'il avait au moment de son départ ou un poste équivalent. Le bénéficiaire d'un congé sans solde poursuit, moyennant une entente avec l'Employeur, sa collaboration pendant la durée de ce congé. Dans un tel cas, cette collaboration et sa rémunération doivent faire l'objet d'une entente écrite entre les deux (2) parties. Cette entente doit être ratifiée par le Syndicat.

B) VACANCES ANNUELLES

8.02 Tout employé ayant au 1er mai de l'année moins d'un (1) an de service à compter de sa date d'embauche (cf. Annexe « A ») a droit à une (1) journée de vacances payées par mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables.

8.03 a) Tout employé ayant au 1er mai de l'année un (1) an de service à compter de sa date d'embauche (cf. Annexe « A ») a droit à deux (2) semaines de vacances payées.

b) Tout employé ayant au 1er mai de l'année trois (3) ans de service à compter de sa date d'embauche (cf. Annexe « A ») a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

c) Tout employé ayant au 1er mai de l'année cinq (5) ans de service à compter de sa date d'embauche (cf. Annexe « A ») a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

d) Tout employé ayant au 1er mai de l'année douze (12) ans de service à compter de sa date d'embauche (cf. Annexe « A ») a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

e) Tout employé ayant au 1er mai de l'année vingt-deux (22) ans de service à compter de sa date d'embauche (cf. Annexe « A ») a droit à six (6) semaines de vacances payées.

f) Au moment de partir en vacances, un employé ayant plus de deux (2) semaines de vacances, peut, s'il le désire, monnayer dans l'année sa

dernière semaine de vacances, à la condition que toutes ses vacances soient inscrites sur la liste annuelle.

8.04 L'indemnité de vacances de l'employé visé par les dispositions précédentes est comme suit : pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit son salaire régulier d'une (1) semaine normale de travail. Toutefois, si tel employé est absent du travail pour une raison autre que celles prévues à la présente convention pendant un (1) mois continu ou plus au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai son indemnité de vacances est la fraction de celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé les douze (12) mois précédant le 1er mai.

8.05 a) Le 1er mai est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un employé a droit au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

b) Les vacances sont prises pendant la période du 1er mai de l'année où elles deviennent dues 30 avril de l'année suivante.

c) Un employé peut, s'il le désire, utiliser son congé annuel au lieu ou en supplément de la période d'absence pour congé de maladie ou d'accident prévu par le Régime de prévoyance collective.

8.06 a) L'employé peut prendre son congé annuel aux dates qui lui conviennent et que lui permet son ancienneté, sous réserve des autres dispositions du présent article. Le principe de l'ancienneté dans la détermination de ces dates doit être scrupuleusement respecté ; ce principe n'empêche cependant pas la conclusion d'ententes personnelles entre les employés intéressés et l'Employeur.

b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, nul ne peut prendre consécutivement plus de quatre (4) semaines de vacances pendant la période estivale, sauf entente entre l'employé intéressé, l'Employeur et le Syndicat.

c) La période estivale, aux fins des présentes, s'étend du 1er mai au 1er octobre.

d) L'Employeur ne peut exiger qu'un employé revienne au travail avant la fin de ses vacances.

e) L'Employeur détermine le nombre d'employés qui peuvent être simultanément en vacances. Sa décision doit être basée sur les nécessités du service. Cependant, le présent paragraphe ne peut venir en contradiction avec l'article 1.06, paragraphe (j).

f) Si un employé projette un voyage dont la durée doit excéder celle des vacances dont il bénéficie, il peut, après entente avec l'Employeur, accumuler ses vacances d'année en année jusqu'à un maximum de huit (8) semaines.

8.07 a) Tout employé doit aviser l'Employeur au plus tard le 1er avril de sa préférence quant à sa période de vacances estivales et le 1er septembre de sa préférence quant à sa période de vacances pour le reste de l'année. Par contre, l'employé qui aura négligé de répondre aux avis de l'Employeur se verra reporté en fin de liste.

b) Le 15 avril, l'Employeur affiche le calendrier des vacances estivales tel que définitivement établi. Le 15 septembre, l'Employeur affiche le calendrier des vacances tel que définitivement établi pour le reste de l'année.

8.08 Un employé malade ou blessé au moment de son congé annuel peut le reporter à une date ultérieure, en tout ou en partie, à la condition d'en avoir prévenu

l'Employeur dès le début de sa maladie ou dès son accident et à la condition qu'il fournisse une preuve satisfaisante de sa maladie ou de son accident. Dans tous les cas, l'employé qui désire bénéficier du présent article doit en aviser le Syndicat.

8.09 Au cas de départ volontaire, de congédiement, de mise à pied, de retraite ou de décès de l'employé, l'indemnité de vacances acquises et non utilisées à la date de son départ lui est payée en entier, à lui ou à sa succession.

C) CONGÉS FÉRIÉS

8.10 Les jours de fêtes suivants ou les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une proclamation à cet effet, ou également le jour où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat, s'il y a lieu, sont chômés et payés.

- Le 1er janvier ;
- Le 2 janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- La fête des Patriotes ;
- La Saint-Jean-Baptiste ;
- La Confédération ;
- La fête du Travail ;
- L'Action de grâces ;
- Noël ;
- Le lendemain de Noël ;
- Le jour anniversaire de l'employé ;
- Trois (3) congés flottants par année de calendrier, non cumulatifs et non monnayables aux choix de l'employé. Cependant, un maximum de deux (2) employés par service peuvent être en congé en même temps, sauf entente contraire avec la direction du service de la Rédaction.

8.11 Quatre (4) de ces jours constituent des jours où il n'y a pas de publication. Ces jours étant Noël et le lendemain de Noël, ainsi que le 1er janvier et le 2 janvier.

8.12 Les jours fériés mentionnés ci-dessus sont observés comme tels et payés au taux de temps simple si aucun travail n'est exécuté ce jour-là par l'employé.

8.13 a) Les jours fériés sont chômés, tant pour les employés des équipes de jour que pour les employés des équipes de soir et de nuit, le jour même de la célébration de la fête.

b) Tout employé qui est appelé à travailler pendant la période où il aurait dû bénéficier d'un congé selon les dispositions qui précèdent est payé à temps double pour le temps où il a travaillé avec une garantie d'un minimum de quatre (4) heures ; ceci sans préjudice à l'indemnité de congé à laquelle l'employé a droit en vertu de l'article 8.12.

8.14 a) Lorsqu'un congé férié survient pendant les vacances d'un employé, ledit employé bénéficie d'une (1) journée additionnelle de vacances payée ou d'une indemnité de congé, ceci au choix de l'employé.

L'Employeur doit être avisé du choix de l'employé deux (2) semaines avant le départ de ce dernier pour vacances. Lorsqu'en vertu du présent paragraphe, ledit employé a choisi l'indemnité de congé, telle indemnité doit lui être versée à son départ pour vacances.

b) Lorsqu'un congé férié coïncide avec un congé hebdomadaire d'un employé, ce dernier bénéficie d'une (1) journée de congé ou d'une indemnité de congé, ceci au choix de l'employé. Si l'employé choisit l'indemnité de congé, telle indemnité doit lui être versée à la paie suivante. Si l'employé choisit la journée de congé, il doit s'entendre avec l'Employeur pour fixer la date où ladite journée de congé sera prise.

8.15 Pour bénéficier d'un congé férié au présent article, l'employé doit être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour qui suit immédiatement le congé, sauf s'il bénéficie d'un congé prévu à la présente convention ou autorisé par l'Employeur.

D) CONGÉS FAMILIAUX

8.16 Tout employé bénéficie des congés familiaux suivants :

1- Lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant, cinq (5) jours consécutifs, le premier (1er) étant le jour du décès.

2- Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, gendre, bru, quatre (4) jours consécutifs, le premier (1er) étant le jour du décès.

3- Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, trois (3) jours consécutifs à compter du jour de la naissance ou de l'adoption.

4- Lors du mariage de l'employé, cinq (5) jours consécutifs, l'un de ces jours devant être le jour ou la veille du mariage.

5- Lors du mariage d'un fils ou d'une fille, trois (3) jours consécutifs, l'un de ces jours devant être le jour ou la veille du mariage.

6- Tout congé ci-dessus mentionné est payé s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait se présenter au travail ce jour-là ; sans limiter la généralité de ce qui précède, il est bien entendu qu'il n'y a aucune indemnité si le congé survient pendant les vacances annuelles ou hebdomadaires, l'absence pour cause de maladie ou pour toute autre raison.

7- Pour bénéficier du présent article, l'employé doit aviser l'Employeur lorsque possible, préalablement à son absence ou à son départ du travail. Dans le cas d'adoption ou de mariage, l'avis doit être donné au moins deux (2) semaines avant l'événement.

E) CONGÉS DE MATERNITÉ

8.17 a) L'employée permanente enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa 8.17 (c) doivent être consécutives.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingt-huitième (28e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité pour une période maximale de cinq (5) semaines après l'accouchement.

b) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

c) L'employée permanente qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

d) Dans les cinq (5) semaines qui précèdent la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger de l'employée enceinte qui est toujours au travail qu'elle prenne un congé. Ces cinq (5) semaines étant partie intégrante des vingt (20) semaines prévues à 8.17 (a). L'Employeur sera alors tenu de verser dix pour cent (10 %) additionnels du salaire hebdomadaire pour le

nombre de semaines compris entre le moment imposé et la date de naissance.

e) Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l'Employeur attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Pour avoir droit à l'indemnité prévue en (f) et (g), l'employée doit avoir complété neuf (9) mois au service de l'Employeur à la date prévue de l'accouchement.

f) Une indemnité complémentaire de congé de maternité est versée à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) uniquement à l'employée permanente en congé de maternité qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable à chaque période de paie selon les normes suivantes :

- l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire et la prestation du R.Q.A.P. qu'elle reçoit jusqu'à concurrence de la 20^{e} semaine de congé de maternité.

g) L'employée à temps partiel et l'employée surnuméraire, ayant cumulé mille six cents (1 600) heures de travail sans interruption du lien d'emploi, a également droit à l'indemnité prévue au paragraphe f). Dans son cas, le salaire hebdomadaire correspond à la moyenne hebdomadaire du salaire régulier gagné au cours des douze (12) mois précédant le congé de maternité.

h) L'indemnité complémentaire de congé de maternité demeure cependant due par l'employée à l'Employeur si elle quitte volontairement son emploi moins de six (6) mois après son retour au travail.

i) Toute employée bénéficiant d'un congé de maternité peut, avant de revenir au travail, demander et obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. Cette demande doit être faite par écrit un (1) mois avant la fin du congé maternité et préciser la date exacte du retour au travail.

j) Un employé bénéficie d'un congé parental dans la mesure et en la manière prévue par la *Loi sur l'assurance-emploi* pour ce qui est de la partie d'un tel congé parental qui est couvert par cette loi.

k) Les divers délais d'avis en vigueur sont ceux prévus à la loi et aux règlements en vigueur.

F) CONGÉS DE PARTICIPATION

8.18 a) L'Employeur peut accorder un congé avec ou sans solde partielle à tout employé qui accepte temporairement une charge d'intérêt humanitaire, culturelle, scientifique ou publique dans un organisme privé, étatique, paraétatique ou international.

b) L'Employeur accorde un congé sans solde, à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire pour la durée de la période électorale, de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.

c) Tout employé peut briguer les suffrages dans une élection municipale, provinciale ou fédérale, être agent officiel d'un candidat ou président d'une campagne politique ou référendaire. Il doit alors prendre un congé sans solde à compter de l'annonce de sa candidature ou de son implication politique officielle.

d) L'Employeur accorde un congé sans solde à un employé qui travaille pour un candidat ou pour une option dans une élection scolaire, municipale, provinciale, fédérale ou s'implique dans une campagne référendaire. Cependant, l'Employeur et le Syndicat auront à décider s'il en résulte pour l'employé concerné une entrave à l'exécution normale de ses fonctions au service de l'Employeur. Dans l'affirmative, l'employé devra prendre un congé sans solde pour la durée de la période électorale ou référendaire.

e) Dans le cas où un employé est élu à un poste de conseiller ou de maire dans une municipalité, l'Employeur et le Syndicat auront à décider s'il en résulte pour l'employé concerné une entrave à l'exécution normale de ses fonctions au service de l'Employeur. Dans l'affirmative, l'employé devra prendre un congé sans solde pour toute la durée de son mandat.

f) Tout employé qui est élu à un poste de député provincial ou fédéral doit prendre un congé sans solde pour toute la durée de son mandat.

g) Les modalités de retour font l'objet d'une entente avant le départ ou au retour de l'employé intéressé entre l'Employeur et l'employé. La fonction occupée par l'employé à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêts, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé sans solde.

8.19 L'Employeur peut décréter l'octroi d'un congé sans solde, avec solde, ou avec solde partielle à tout employé qui en fait la demande pour tout autre motif jugé satisfaisant par l'Employeur.

G) CONGÉS SYNDICAUX

8.20 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout employé qui a été élu ou nommé à un poste syndical pour la durée de son mandat. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent :

a) L'Employeur assume le salaire déterminé par le Syndicat pour l'employé libéré ainsi que les cotisations qui doivent être remboursées par l'Employeur, selon la loi.

b) L'Employeur assume les primes de prévoyance collective concernant cet employé.

c) Le Syndicat rembourse à l'Employeur sur présentation d'un compte mensuel dans un délai raisonnable de telle présentation, l'ensemble des montants mentionnés aux alinéas (a) et (b).

d) Sur avis préalable de deux (2) semaines à l'Employeur à cet effet, l'employé peut réintégrer ses fonctions ou une fonction équivalente.

8.21 a) À l'occasion de congrès, colloques, séminaires et autres réunions syndicales ou professionnelles, l'Employeur accorde, pour l'ensemble des employés régis par la présente convention collective, un total de vingt-cinq (25) jours de congés avec solde par année.

b) À de telles occasions, une fois épuisée, la banque prévue au paragraphe précédent, l'Employeur accorde, pour l'ensemble des employés régis par la présente convention collective, un total de dix (10) jours de congé sans solde par année.

c) Les congés mentionnés au présent article sont régis par les règles suivantes :

1- Chaque congé est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

2- Chaque congé ne peut être accordé à plus de trois (3) employés simultanément.

3- Le Syndicat avise par écrit l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

8.22 a) Les membres du comité de négociation continuent de recevoir leur plein salaire régulier lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail régulier pour participer à des négociations convenues entre les deux parties ou convoquées par le conciliateur.

b) Les membres du comité syndical des griefs continuent de recevoir leur plein salaire lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail régulier pour participer à des réunions convenues entre les parties dans le but de discuter d'un grief ou pour participer à une séance d'arbitrage convoquée par l'arbitre de griefs.

c) Pour bénéficier des avantages prévus aux paragraphes (a) et (b) du présent article, l'alinéa (2) du paragraphe (c) de l'article 8.21 doit être respecté.

8.23 À l'occasion de toute rencontre convoquée par l'Employeur et non prévue à la présente convention, les employés convoqués ne subissent aucune perte de salaire régulier en autant que lesdites rencontres ont lieu pendant les heures régulières de travail desdits employés. Dans le cas où lesdites rencontres excéderaient les heures régulières de travail desdits employés, les heures supplémentaires seront rémunérées à temps et demi.

H) FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

8.24 a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité de maintenir un niveau élevé de professionnalisme dans le travail exécuté par les employés du service de la Rédaction.

b) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent également la nécessité du perfectionnement professionnel des employés et s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement professionnel, particulièrement en participant au programme établi par l'Employeur, selon les besoins.

À cet effet, l'Employeur s'assure de la formation des salariés concernés aux nouvelles méthodes de travail.

c) Notamment, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le service de la Main-d'œuvre du Canada, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, les universités et d'autres organismes professionnels reconnus, dans le but de faciliter aux employés les cours de perfectionnement prévus par les organismes susdits.

d) Compte tenu de l'élargissement des tâches des employés du Service de la rédaction, l'Employeur établit un programme de formation approprié à ses nouveaux besoins.

e) Si un employé, à la demande de l'Employeur, est appelé à dispenser une formation structurée à un groupe d'employés, l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné se rencontrent afin de discuter des modalités et des conditions de travail.

8.25 a) Si un employé consent à suivre un cours requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents sont complètement payés par ce dernier. Si les cours ont lieu pendant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

b) L'Employeur s'engage à accorder sur demande, un congé sans solde pour une durée n'excédant pas deux (2) ans, à tout employé qui bénéficie d'une bourse ou d'un stage de perfectionnement en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure chez l'Employeur. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder tel congé à plus de deux (2) employés à la fois.

c) L'Employeur, sur recommandation du Directeur de l'information, rembourse à tout employé permanent qui en fait la demande, les frais d'inscription de scolarité de tout cours en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure chez l'Employeur. Pour bénéficier du présent paragraphe, ledit employé doit avoir suivi avec succès les cours mentionnés. L'Employeur et l'employé doivent faire en sorte que lesdits cours soient suivis en dehors des heures régulières de travail de l'employé concerné.

d) L'Employeur accorde un congé avec solde à tout employé qui accepte de poursuivre des études à l'étranger ou au pays, à la demande de l'Employeur.

e) L'Employeur peut accorder un congé sans solde à l'employé désireux de poursuivre à l'étranger ou au pays des études qui ne sont pas en relation directe avec la nature du travail exécuté par ledit employé.

f) Tout employé au service de la Rédaction ayant un minimum de sept (7) ans de service continu peut obtenir un congé spécial sans solde pour recyclage personnel pour une période variant entre six (6) et douze (12) mois non cumulatifs. À chaque dix (10) ans de service, il peut réclamer ce congé. Cette clause peut s'appliquer à deux (2) employés à la fois à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un préposé au pupitre ou d'un adjoint au directeur de l'Information qui bénéficie dudit congé. Un employé ne peut utiliser ce congé à une fin ayant pour but une forme quelconque de compétition à l'endroit du Nouvelliste. La priorité sera accordée à partir de l'ancienneté, mais l'employé qui en aura bénéficié une fois se retrouvera en fin de liste.

g) L'Employeur s'engage à afficher sans délai au babillard toute offre de bourse de perfectionnement.

h) L'Employeur rembourse les cartes de presse des journalistes émises par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec.

8.26 Toutes les offres de voyages sont remises au Directeur de l'information qui en fait l'affichage et qui voit, s'il y a lieu, à assigner quelqu'un selon les méthodes habituelles d'assignation.

I) JURÉ

8.27 L'employé qui est appelé à agir comme candidat-juré, juré ou témoin devant une cour de justice, dans une cause où il n'est pas partie intéressée, ou dans une cause où il est impliqué à cause de ses fonctions chez l'Employeur, ne subit pas de perte de salaire régulier. Il doit cependant remettre à l'Employeur la totalité du montant qu'il reçoit du gouvernement à titre de compensation pour perte de salaire pour avoir agi comme tel.

J) RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

8.28 L'Employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les régimes d'assurance-vie, d'assurance-salaire, d'assurance-maladie. Les modalités des contributions respectives de l'Employeur et des employés pour le coût de ces avantages sont maintenues.

8.29 L'Employeur convient de ne pas déduire de la paie régulière de l'employé, les trois (3) jours de carence maladie quand l'employé est malade plus de trois (3) jours et reçoit des prestations de l'assurance-maladie.

K) SANTÉ-SÉCURITÉ

8.30 a) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer pour former à l'intérieur de l'entreprise, un comité de santé et sécurité qui fonctionnera selon les dispositions prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

b) Quand ce comité couvrant l'ensemble de l'entreprise sera appelé à siéger concernant un problème particulier au service de la Rédaction, le délégué du Syndicat pourra être accompagné d'un deuxième représentant.

CHAPITRE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

9.01 La semaine régulière de travail est d'une durée de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) journées consécutives de sept (7) heures, sous réserve de ce qui suit :

a) ÉQUIPE DE JOUR
Les employés de cette équipe sont au travail du lundi au vendredi inclusivement, le travail quotidien s'effectuant entre sept heures (7h) et dix-neuf heures (19h). Ils peuvent être requis de travailler un (1) soir par semaine sans rémunération additionnelle. Ce travail d'un (1) soir étant compensé en temps dans la semaine en cours.

b) ÉQUIPE DU SOIR
Les employés de cette équipe sont au travail du lundi au vendredi inclusivement, le travail quotidien s'effectuant entre quatorze heures (14 h) et deux heures (2 h) le lendemain matin.

c) ÉQUIPE DE FIN DE SEMAINE
Les employés de cette équipe sont au travail entre sept heures (7 h) le vendredi et vingt-trois heures (23 h) le lundi. Ils doivent effectuer trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties comme suit : deux (2) journées de douze heures et demie (12½) et une journée de dix (10) heures.

d) ÉQUIPE À HEURES LIBRES
La semaine de travail des employés de cette équipe ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs. Il est bien entendu qu'un employé soumis au régime d'heures libres peut être appelé à travailler le soir aussi bien que le jour, le samedi et le dimanche aussi bien que tout autre jour de la semaine. Cependant, la journée minimum de travail est de quatre (4) heures.

9.02 Dans la formation de l'équipe de fin de semaine, l'Employeur procède par voie d'affichage. Dans son choix parmi les candidats, l'Employeur accorde la préséance aux employés ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'ils remplissent les conditions requises pour remplir les fonctions dévolues. À défaut de candidats, l'Employeur pourra porter son choix sur quelqu'un de l'extérieur de l'unité de négociation.

9.03 Les différents régimes d'heures régulières de travail décrits ci-dessus ne peuvent être modifiés sans entente écrite.

9.04 Tout employé est libre de travailler ou non en temps supplémentaire. Toutefois, en cas d'extrême urgence risquant de compromettre la parution du journal, s'il arrive que l'Employeur ne puisse obtenir volontairement un nombre suffisant d'employés requis pour du temps supplémentaire à effectuer afin de rencontrer les besoins des opérations, l'Employeur pourra désigner pour faire ce travail, le ou les employés compétents requis et ces derniers devront alors accomplir ce travail en temps supplémentaire.

9.05 a) Le temps supplémentaire est compensé en temps ou en argent, aux choix de l'employé, l'un ou l'autre se calcule en temps et demi de salaire régulier de l'employé. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire régulier hebdomadaire de l'employé par le nombre d'heures de cette semaine régulière de travail.

b) Les heures supplémentaires excédant quarante-cinq (45) heures hebdomadairement seront rémunérées à temps double.

9.06 a) Toute réclamation de temps supplémentaire doit être soumise à la personne désignée par l'Employeur dans un délai raisonnable. [Dix (10) jours constituent un délai raisonnable].

b) Lors de la remise à la personne désignée par l'Employeur de la réclamation en temps supplémentaire, l'employé doit déclarer s'il désire être payé en temps ou en argent.

c) Dans le cas où l'employé déclare vouloir être payé en argent, le temps supplémentaire visé est généralement payable à la paie suivant la semaine où ladite réclamation a été soumise à la personne désignée par l'Employeur.

d) Dans le cas où l'employé déclare vouloir être compensé en temps, l'employé peut accumuler de tels congés jusqu'à concurrence de huit (8) jours et les prendre consécutivement ou non, le tout, après entente avec l'Employeur. À défaut d'entente, l'employé peut déclarer vouloir être payé en argent ; auquel cas, il est payé sur la base de son taux horaire en vigueur au moment où ledit temps supplémentaire a été accompli.

e) Un employé absent pour cause de maladie peut compenser par du temps accumulé, selon les dispositions du présent article, le délai de carence prévu au régime de prévoyance collective.

f) L'Employeur pourra mettre en congé un employé qui a accumulé plus de huit (8) jours de congé. Cette obligation ne s'applique qu'à l'excédent.

9.07 a) Un minimum de quatre (4) heures au taux de temps et demi est payé à tout employé rappelé au travail une journée où il ne doit pas normalement travailler.

b) Un minimum de trois (3) heures au taux de temps et demi est payé à tout employé rappelé au travail pour une nouvelle assignation avant ou après sa journée de travail.

c) Les blogues qui impliquent un travail à l'extérieur des heures de travail normales font l'objet d'une prime hebdomadaire équivalant à quatre (4) heures de rémunération à taux et demi. Si le blogue est animé par plusieurs journalistes, le nombre d'heures est fractionné avec un minimum individuel d'une (1) heure de rémunération à taux et demi.

Si un blogue requiert du travail hors de la semaine normale de travail, l'Employeur discute des modalités avec l'employé concerné. S'il y a lieu, l'Employeur informe le Syndicat de toute entente particulière.

9.08 a) Lorsqu'un employé est expressément requis par l'Employeur et accepte de demeurer en disponibilité à son domicile ou ailleurs, hors des heures régulières de travail, les heures durant lesquelles il est en disponibilité sont rétribuées au taux de temps simple et elles peuvent être compensées en temps. Seules les heures où il a effectivement travaillé en dehors de ses heures régulières de travail sont rémunérées au taux de temps supplémentaire prévu à la présente convention.

b) Dans le cas où un journaliste est assigné à l'extérieur, il est entendu que le travail effectué à l'extérieur est considéré comme l'équivalent du travail au bureau et la durée de déplacement proprement dite fait partie des heures de travail. L'Employeur et l'employé peuvent toutefois convenir de modalités différentes. Dans un tel cas, l'Employeur en informe le Syndicat.

9.09 Tout employé qui remplace un employé absent dans un poste auquel est attachée une prime spéciale suivant l'article 10.06 b) reçoit pour chaque jour de remplacement, une prime au prorata des journées de travail effectuées à ce poste. Tout employé qui remplace une semaine complète, en vertu du présent paragraphe, reçoit la prime totale prévue à l'article 10.06 b), selon la fonction.

9.10 Tout employé qui a été absent de son travail autrement que pour une des raisons prévues à la présente convention ne peut réclamer aucun bénéfice de temps supplémentaire dans une semaine donnée avant d'avoir travaillé un nombre d'heures équivalant à sa semaine régulière de travail.

9.11 Tout employé permanent âgé de 55 ans et plus peut, après entente avec l'Employeur, travailler suivant un régime d'heures réduites. Il faut, comme condition préalable, qu'une date précise de retraite soit établie par écrit à l'Employeur. Lors de ce travail à heures réduites, l'Employeur peut, s'il le juge à propos, engager un employé à temps partiel ou procéder autrement. Le Syndicat doit être avisé de toute demande de travail à un régime d'heures réduites qui touche un de ses membres.

CHAPITRE 10 - SALAIRES, PRIMES, DÉPENSES, FRAIS

10.01 SALAIRES RÉGULIERS

Pour chacune des fonctions, les salaires réguliers hebdomadaires sont les suivants :

a) Journalistes (préposés au pupitre)

	2020-01-01
À l'entrée	653,47 $
Après 1 an	762,37 $
Après 2 ans	871,29 $
Après 3 ans	980,19 $
Après 4 ans	1 089,10 $
Après 5 ans	1 198,01 $
Après 6 ans	1 306,94 $

b) Archivistes, correcteurs-réviseurs

	2020-01-01
À l'entrée	519,67 $
Après 1 an	623,60 $
Après 2 ans	727,54 $
Après 3 ans	831,45 $
Après 4 ans	935,41 $
Après 5 ans	1 039,35 $

c) Commis à la rédaction et aux archives

	2020-01-01
À l'entrée	467,40 $
Après 1 an	560,89 $
Après 2 ans	654,35 $
Après 3 ans	747,83 $
Après 4 ans	841,31 $
Après 5 ans	934,81 $

d) Employés de soutien (copistes)

	2020-01-01
À l'entrée	456,21 $
Après 1 an	494,22 $
Après 2 ans	532,24 $

10.02 a) Les augmentations statutaires sont payables aux dates stipulées à l'article 10.01. Les augmentations d'échelle sont payables à la date anniversaire d'entrée en service de l'employé visé.

b) Pour fins d'application du paragraphe précédent, toute augmentation de salaire prévue à la présente convention est versée à l'employé qui y a droit au terme de la première semaine complète suivant le jour où cet employé acquiert le droit à ladite augmentation.

10.03 Il ne devra résulter aucune diminution de salaire du fait de l'application des échelles de salaire décrites ci-dessus.

10.04 Les années d'expérience des employés sont établies d'après la date du début de leur service dans une fonction ou d'après le nombre d'années d'expérience que l'Employeur leur aura reconnu lors de leur embauchage. Lorsque l'Employeur accorde à un employé un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donnerait droit, ledit salaire supérieur le classe automatiquement au nombre

d'années d'expérience qui, dans l'échelle, correspond au salaire qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience ainsi reconnu, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, demeure aussi longtemps que ce même employé reste au service de l'Employeur dans la même fonction. Cependant, il est entendu que la présente clause n'a effet que sur les salaires à l'exclusion de toute autre considération.

10.05 a) Le salaire est versé par virement bancaire dans le compte de l'employé aux deux semaines, le jeudi, pour la période de travail commencée dix-huit (18) jours auparavant.

b) La paie de vacances est déposée comme à l'habitude. Cependant, s'il en fait la demande au moins deux semaines avant le début de ses vacances, un employé qui sera en voyage à l'extérieur du pays recevra sa paie de vacances en entier dans la semaine qui précède ses vacances.

10.06 a) PRIMES DU SOIR ou HEURES LIBRES

Pour les employés dont le travail principal continu et habituel s'effectue entre dix-huit heures (18h) et deux heures (2h) de la nuit ou pour ceux qui sont à heures libres, le salaire de base est majoré de cinq pour-cent (5 %).

b) PRIMES DE RESPONSABILITÉ

	2020-01-01
Adjoint au rédacteur en chef (éditorial)	220,49 $
Adjoint au Directeur de l'Information (jour)	220,49 $
Adjoint au Directeur de l'Information (soir)	220,49 $
Adjoint au Directeur de l'Information (sports)	220,49 $
Adjoint au Directeur de l'Information (arts et spectacles)	220,49 $
Coordonnateur du stage en journalisme	220,49 $
Préposés au pupitre	174,85 $

10.07 a) L'Employeur rembourse, en conformité avec ses règlements, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation des pièces justificatives, toutes les dépenses ordinaires raisonnablement encourues en service et dont la nature a été préalablement convenue. S'il s'agit de dépenses extraordinaires, elles doivent être préalablement autorisées par l'Employeur, à moins qu'il ne s'agisse de circonstances importantes et imprévues qui ne peuvent souffrir de délai et qui sont dans l'intérêt de l'Employeur. L'Employeur pourra refuser un compte qui date de plus de quatre-vingt-dix (90) jours.

b) Pour couvrir les différentes dépenses de base inhérentes à la fonction de journaliste (parcomètres, vestiaires, pourboires, documentation, etc.), l'Employeur accorde à tous les employés visés une allocation hebdomadaire de soixante dollars et quatre-vingt-deux sous (60,82 $).

c) Les employés qui sont assignés à prendre des photos dans le cadre de leurs fonctions sont rémunérés vingt dollars (20 $) pour chaque photo publiée dans le Nouvelliste.

Dans le cas des photos diffusées exclusivement sur une plateforme numérique du Nouvelliste (autre que l'édition papier), le tarif est de cinq dollars (5 $) pour chaque photo publiée.

Une même photo ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à vingt dollars (20 $).

10.08 L'employé ayant l'usage d'une voiture automobile n'est pas obligé d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions.

10.09 a) Pour tout voyage autorisé par le Directeur de l'information ou son représentant, le journaliste qui utilise son véhicule automobile reçoit un remboursement de quarante-huit sous (0,48 $).

b) Les employés permanents qui sont autorisés à utiliser leur voiture de façon régulière bénéficient d'un millage minimum de quatre-vingts (80) kilomètres par semaine sans justifier chaque déplacement. Pour une réclamation supérieure à quatre-vingts (80) kilomètres, ils doivent justifier le compte présenté. Dans chacun des cas, ce remboursement s'effectue à partir de la présentation d'un compte selon la fréquence de paie. L'Employeur n'acceptera aucun compte remontant à plus de trente (30) jours.

c) Lors d'une affectation qui nécessite un déplacement total de plus de cinq cents (500) kilomètres, l'Employeur et l'employé peuvent convenir de modalités différentes. Dans un tel cas, l'Employeur en informe le Syndicat.

10.10 Lorsqu'un employé est en service commandé par l'Employeur et que cet employé prévoit devoir faire des déboursés en argent au cours de la mission, l'employé peut s'adresser au Directeur de l'information ou à son représentant pour obtenir un montant minimum pour assurer tous les frais qu'il estime encourir.

10.11 Dans l'exercice de ses fonctions, le journaliste peut, s'il le juge à propos et avec autorisation de la direction du service de la rédaction, inviter une ou des personnes à prendre repas ou consommations. Le coût de telles dépenses lui sera remboursé par l'Employeur sur présentation d'une pièce justificative.

10.12 a) L'Employeur s'engage à rembourser la différence entre la police d'assurance automobile pour plaisir et une police d'assurance automobile pour plaisir et affaires, sur production par l'employé de sa police d'assurance au plus tard le 31 décembre de l'année d'entrée en vigueur de celle-ci. Avant de prendre cette assurance commerciale, l'employé doit demander à l'Employeur si ce dernier a l'intention de requérir de l'employé qu'il utilise son véhicule automobile. Dans l'affirmative, l'Employeur doit aviser par écrit l'employé concerné.

Le montant maximum remboursable en vertu de la présente est fixé à 275 $ par année civile.

10.12 b) À cause des responsabilités diverses pour l'employé et l'Employeur, l'employé 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 employé 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.

10.13 Si un employé accepte une permutation, l'Employeur s'engage à payer tous les frais de déménagement et tous les frais inhérents à ceux-ci (ex. : bail, etc.).

CHAPITRE 11 - PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

11.01 Dans cette convention, « grief » signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige.

a) Relatif à des conditions de travail ou d'emploi que ces conditions soient définies ou non dans la convention collective.

b) Relatif à l'application, l'interprétation ou à une violation de la convention collective.

11.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. Priorité est donnée aux cas de congédiement, de mise à pied, de suspension.

11.03 a) Le comité syndical des griefs est un comité permanent composé de trois (3) membres réguliers et de trois (3) substituts élus par le Syndicat parmi les employés soumis à la présente convention. À ces membres peuvent toujours s'ajouter un conseiller syndical et/ou le président du Syndicat.

b) Les noms des membres et des substituts sont fournis à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention. L'Employeur fait connaître par écrit au Syndicat, dans le même délai, les noms de trois (3) représentants autorisés. De la même façon, l'Employeur peut s'adjoindre un conseiller technique ou juridique et/ou le président.

c) En cas de vacances, d'absence, de refus ou de négligence d'agir de la part d'un membre du comité syndical ou d'un représentant de l'Employeur la partie intéressée doit le remplacer sans délai. Tout remplacement d'un représentant de l'une des parties doit être porté sans délai à la connaissance de l'autre.

11.04 Tout employé ou tout groupe d'employés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au Syndicat.

11.05 a) Tout grief individuel est soumis par écrit sur la formule prescrite, au représentant de l'Employeur désigné par lui-même et au comité syndical des griefs. Le grief est signé par l'intéressé lui-même et par un officier syndical ou son représentant.

b) Tout grief collectif est soumis sur la formule prescrite de l'Employeur désigné par lui-même et au comité des griefs. Le grief collectif est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants. Un grief collectif est un grief qui concerne un groupe d'employés ou tous les employés.

c) S'il s'agit d'un grief que le Syndicat veut lui-même présenter, tel grief est soumis par écrit sur la formule prescrite, au représentant de l'Employeur désigné par lui-même. Ce grief est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants.

11.06 Tout grief doit, sous peine de nullité, être soumis dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'événement par la ou les personnes concernées ou, selon le cas, par le Syndicat.

11.07 a) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où le grief a été déposé, les représentants de l'Employeur et les membres du comité syndical des griefs doivent se rencontrer en vue d'en arriver à un règlement. Sans préjudice, il incombe au Syndicat de faire les démarches visant à fixer la date de ladite rencontre.

b) L'Employeur doit rendre une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de ladite rencontre.

c) Si la décision rendue par l'Employeur n'est pas acceptée par la partie syndicale, ou si la décision de l'Employeur n'a pas été rendue dans les délais prescrits, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

d) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief est soumis à l'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

11.08 a) Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre.

b) Les pouvoirs de l'arbitre unique sont limités à trancher les griefs qui lui sont soumis, selon et uniquement selon l'esprit et la lettre de la présente convention. Dans le cas où la présente convention contient des dispositions applicables aux litiges soumis devant l'arbitre, ce dernier n'a aucun pouvoir d'amender, de modifier ou de soustraire quoi que ce soit auxdites dispositions applicables. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.

c) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

1- Réintégrer l'employé avec pleine compensation ;
2- Maintenir la mesure disciplinaire ;
3- Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un employé injustement traité peut avoir droit.

11.09 Sauf les exceptions prévues à la présente convention, les honoraires et frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat selon le barème convenu au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat.

11.10 Tout employé impliqué dans un grief qui est l'objet d'une sanction peut être entendu sur convocation de l'une ou l'autre des parties, tant au cours de la procédure de règlement des griefs qu'au cours de l'arbitrage. Il est entendu que l'employé concerné ne subira aucune perte de salaire régulier à la suite de cette convocation.

11.11 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlements des griefs, à l'exclusion de la sentence arbitrale, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par l'employé en cause, s'il y a lieu, ainsi que par le ou les représentants autorisés de l'Employeur et du Syndicat. De telles ententes constituent des cas d'espèces qui ne peuvent en conséquence être invoqués par la suite comme des précédents, ni par l'Employeur, ni par le Syndicat, ni par l'employé concerné.

11.12 Un employé qui soumet un grief ne doit en aucune façon être inquiété ou importuné par l'Employeur à la suite du grief.

11.13 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsqu'un employé est convoqué par l'Employeur, il peut, s'il le désire, se faire accompagner du président du Syndicat, ou de celui qui agit comme président en son absence.

11.14 a) Tous les délais prévus à la présente procédure de griefs sont de rigueur et se calculent en jours ouvrables. Ils peuvent toutefois, dans chaque cas particulier, être modifiés par entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

b) Aux fins d'application de la présente convention, sont réputés jours ouvrables, les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

11.15 a) L'Employeur ne peut imposer une suspension ou un congédiement à un employé si la situation qu'il lui reproche ou un fait similaire à celui qu'il lui reproche n'a pas fait au préalable l'objet d'un premier (1er) avertissement adressé par écrit à cet employé, avec copie au Syndicat. La présente disposition ne s'applique pas lorsqu'il y a risque pour l'Employeur ou pour les employés de dommages graves et irréparables et dans le cas d'actes criminels.

b) L'employé qui reçoit un tel avertissement a le droit de donner par écrit sa version des faits à l'Employeur avec copie au Syndicat.

11.16 Dans le cas de mesures disciplinaires, il est convenu que toutes les conditions existantes préalablement à de telles mesures restent en vigueur tant et aussi longtemps qu'un arbitre n'a pas décidé du contraire. Cependant, le présent article ne s'applique pas dans les cas de vols, assauts et dommages à la propriété.

CHAPITRE 12 - DURÉE DE LA CONVENTION

12.01 La présente convention est souscrite pour une période d'un (1) an, soit du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, inclusivement.

12.02 Nonobstant toute disposition de la présente convention, il est entendu que la présente convention n'a pas d'effet rétroactif et ne s'applique que pour la période entre la date de sa signature et 31 décembre 2020, inclusivement.

12.03 Pendant toute sa durée, la présente convention lie les successeurs et les mandataires des deux (2) parties.

12.04 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention et jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention, les parties conviennent d'appliquer les conditions de travail et d'emploi déterminées par la présente convention sous réserve des droits respectifs des parties.

12.05 a) L'entrée en vigueur de la présente convention ne doit donner lieu à aucune mise à pied, aucun congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire.

b) Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne peut être prise contre un employé pour des déclarations reliées à l'exercice de ses fonctions syndicales ou sa participation aux instances syndicales.

12.06 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective serait déclarée illégale par un tribunal ou autrement contraire à des dispositions d'ordre public, la nullité de cette disposition n'entraîne pas la nullité de toute la convention, mais de cette disposition seulement.

12.07 Les annexes, appendices, lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

12.08 Les négociations en vue d'une nouvelle convention pourront commencer en tout temps au cours des six (6) mois précédant la date d'expiration de la présente convention sur avis écrit et donné par une partie ou l'autre.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants, ont signé à Trois-Rivières, ce 19 octobre 2020.

LE NOUVELLISTE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

LE SYNDICAT DE L'INFORMATION
DU NOUVELLISTE (CSN)

LISTE DES ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Annexe A	**Liste d'ancienneté**
Annexe B	**Employé(e)s permanent(e)s au 31 décembre 2007 protégé(e)s**
Annexe C	**Autorisation de retenues syndicales**
Annexe D	**Collaboration spéciale**
Lettre d'entente No. 1	**Lettre d'entente générale**
Lettre d'entente No. 2	**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***
Lettre d'entente No. 3	**Comité d'innovations et de changements**
Lettre d'entente No. 4	**Renouvellement de la convention collective**
Lettre d'entente No. 5	**Gel des salaires et des primes pour l'année 2021**
Lettre d'entente No. 6	**Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)**
Lettre d'entente No. 7	**Assurance collective et régimes de retraite**

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants, ont signé à Trois-Rivières, ce 19 octobre 2020.

LE NOUVELLISTE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

LE SYNDICAT DE L'INFORMATION
DU NOUVELLISTE (CSN)

ANNEXE « A »
LISTE D'ANCIENNETÉ

NOMS	EMBAUCHÉ LE	ANCIENNETÉ
SERVICE DE LA RÉDACTION		
MICHAUD, Louise	31 août 1981	31 août 1981
ROCHETTE, Marc	15 février 1988	15 février 1988
TRAHAN, Brigitte	5 décembre 1988	5 décembre 1988
HOUDE, François	4 avril 1990	4 avril 1990
LÉGARÉ, Isabelle	16 mars 1992	16 mars 1992
VEILLETTE, Guy	30 mars 1992	30 mars 1992
MASSICOTTE, Nancy	14 août 1994	14 août 1994
FRANCŒUR, Martin	27 juin 1994	19 octobre 1998
LAFRENIÈRE, Martin	9 mai 1998	4 décembre 2002
TURCOTTE, Steve	10 mai 1998	4 décembre 2002
LAFONTAINE, Marie-Ève	15 octobre 1998	4 décembre 2002
VERMOT-DESROCHES, Paule	6 mai 2002	24 octobre 2005
ROMPRÉ, KIM	13 mai 2002	23 juin 2010
ALARIE, KIM	10 janvier 2013	26 janvier 2014
GAUTHIER, LOUIS-SIMON	1er mars 2008	5 mars 2014
LAMOTHE, MATHIEU	16 juin 2008	11 janvier 2015

ANNEXE « B »
EMPLOYÉ(E)S PERMANENT(E)S AU 31 DÉCEMBRE 2007 PROTÉGÉ(E)S

NOMS

SERVICE DE LA RÉDACTION

MICHAUD, Louise
ROCHETTE, Marc
TRAHAN, Brigitte
HOUDE, François
LÉGARÉ, Isabelle
VEILLETTE, Guy
MASSICOTTE, Nancy
FRANCŒUR, Martin
LAFRENIÈRE, Martin
TURCOTTE, Steve
LAFONTAINE, Marie-Ève
VERMOT-DESROCHES, Paule

ANNEXE « C »
AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

Le Nouvelliste
Une division de 3834310 Canada inc.
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.
1920, rue Bellefeuille
Trois-Rivières (Québec)

Je soussigné, vous donne par les présentes instructions et autorisations, ceci pour toute la durée de la convention collective intervenue entre vous-même et le Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN), de déduire de chacune de mes paies ma cotisation syndicale audit syndicat au montant que ce dernier déterminera et dont vous serez informé par avis écrit.

Je reconnais que le Syndicat pourra changer le montant de la cotisation syndicale lorsqu'il sera jugé à propos de le faire et la présente instruction et autorisation s'appliquera alors quant à ce nouveau montant, le tout conformément à l'article 1.04, paragraphe c) de ladite convention collective.

ET J'AI SIGNÉ, ce _____e jour de _____ 20_.

_____
employé

_____
témoin

ANNEXE « D »
COLLABORATION SPÉCIALE

Date _____

Une autorisation vous est accordée pour une collaboration spéciale

avec _____

dans le cadre de _____

pour une période n'excédant pas _____ semaines (maximum 26 semaines).

Cette autorisation est accordée aux conditions suivantes :

1- Identification du journaliste et son association au Nouvelliste à chacune des apparitions ou des présentations. Cela inclut aussi la promotion sous quelque forme que ce soit.

2- Il est strictement convenu que le matériel d'information qui sera utilisé devra d'abord avoir été publié dans Le Nouvelliste.

3- Si les « couvertures » qui font l'objet de la collaboration ont nécessité des frais au Nouvelliste, ils devront être partagés par le média bénéficiaire de la collaboration spéciale proportionnellement à l'utilisation.

4- Le média bénéficiant de la collaboration s'engage à défendre le collaborateur si celui-ci est poursuivi en justice. Le Nouvelliste n'assumera aucuns frais en pareil cas, y compris la perte de salaire de son employé.

5- Le défaut par l'un ou l'autre des intéressés de se soumettre à ces conditions entraîne l'annulation de cette autorisation.

6- Toute demande de renouvellement devra être faite trente (30) jours avant expiration.

AUTORISÉ PAR : _____
Pour LE NOUVELLISTE

Je reconnais avoir pris connaissance des conditions énumérées ci-dessus et j'accepte de m'y conformer.

COLLABORATEUR SPÉCIAL _____

MÉDIA INTÉRESSÉ _____

LETTRE D'ENTENTE No. 1

ENTRE
LE NOUVELLISTE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
et
LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (CSN)

SUTET : LETTRE D'ENTENTE GÉNÉRALE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1
AVIS DE DÉCÈS - ANNONCES CLASSÉES

L'Employeur convient d'offrir à ses employés les services suivants :

Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un enfant à charge ou du conjoint, il y aura publication sans charge de l'avis de décès, trois (3) fois, avec photo.

Il sera aussi accordé publication d'un remerciement de grandeur normale.

Chaque employé peut utiliser six (6) annonces classées par année de calendrier sans frais. Il s'agit d'annonces au mot selon le minimum en vigueur au classé.

ARTICLE 2
BUREAU DE LA TUQUE ET DE VICTORIAVILLE

Les parties s'entendent pour reconnaître qu'il existe une situation particulière à La Tuque et à Victoriaville, en ce qui a trait à la couverture journalistique. Devant ces faits, le Syndicat accepte que cette couverture soit assumée par un correspondant qui fournit régulièrement des articles. Chacun des articles écrits par un correspondant doit être identifié par la mention « collaboration spéciale ».

ARTICLE 3
OBSERVATEUR - CAISSE DE RETRAITE

L'observateur désigné par le Syndicat, aux assemblées de gestion de la caisse de retraite, le fera sans perte de salaire régulier.

La compagnie remboursera en conformité avec les dispositions de la présente convention collective les dépenses encourues.

ARTICLE 4
AVANTAGES

La présente lettre d'entente a pour but de confirmer l'accord intervenu entre les parties à l'effet que si la négociation avec un autre syndicat du Nouvelliste devait donner des avantages sur les points suivants :

1) Vacances ;
2) Congés fériés ;
3) Congés de maternité ;
4) Santé-sécurité ;
5) Semaine de quatre (4) jours ;
6) Prime du soir ;
7) Pourcentage des augmentations de salaire ;
8) Régime de prévoyance collective, de retraite et de préretraite ;

ces avantages seront aussi accordés au personnel de la rédaction.

ARTICLE 5
PRÉRETRAITE

Si lors de l'octroi d'une préretraite par l'Employeur, il y a volet « collaboration avec avantages économiques », les modalités de cette entente se feront par écrit de façon à garantir l'avantage économique pour la durée de l'entente.

Ladite entente tiendra aussi compte de l'état de santé du préretraité et une copie de cette entente sera remise au Syndicat.

ARTICLE 6
EXAMEN DE LA VUE

L'Employeur s'engage à rembourser, une fois par deux ans, le coût d'un examen de la vue par un optométriste à tout employé appelé à travailler sur un écran dans l'exercice de ses fonctions.

Ces examens ont lieu en dehors des heures régulières de travail de l'employé concerné.

ARTICLE 7
ADAPTATION

Un employé n'est pas sujet à des mesures disciplinaires concernant sa performance ou sa compétence durant la période où il est en formation ou au cours de son adaptation à des changements technologiques.

ARTICLE 8
COLUMNIST

L'Employeur peut demander à un journaliste d'assumer les tâches de columnist. Le journaliste qui accepte d'assumer les tâches de columnist a droit à un cachet hebdomadaire de cent soixante et un dollars et cinquante-quatre cents (161,54 $).

Il est bien entendu que l'octroi ou le retrait de ces tâches de columnist à un journaliste n'est pas assujetti à la procédure d'affichage ou d'abolition de poste prévue à la convention. Il s'agit donc d'une entente particulière entre l'Employeur et un journaliste, l'un et l'autre pouvant y mettre fin en tout temps sur préavis de cinq (5) jours.

ARTICLE 9
COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties conviennent de maintenir la pratique du un comité conjoint de relations de travail composé d'un maximum de trois (3) représentants du Syndicat et d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur. Au cours du délai ci-haut, chacune des parties informera l'autre par écrit du nom de ses représentants, de même chaque fois qu'il y aura changement de représentant.

Ce comité conjoint de relations de travail aura pour mandat de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre, le tout dans le but de maintenir et d'améliorer les relations de travail entre l'Employeur, le Syndicat et les employés.

Le comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les représentants du Syndicat participent aux rencontres sans perte de salaire régulier.

LETTRE D'ENTENTE No. 2

ENTRE
LE NOUVELLISTE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
et
LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (CSN)

SUJET : LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST

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

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

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

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

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

1. Les éditoriaux ne peuvent être échangés, sauf en cas de vacances ou de courtes absences de l'éditorialiste.

2. Les textes d'un "columnist" (texte d'opinion) doivent être publiés intégralement.

3. Les bureaux parlementaires du Soleil et du Droit sont maintenus dans leur forme actuelle.

4. a) Les textes des pigistes ou collaborateurs sont assujettis aux règles établies à la convention collective.

   b) Les textes "columnist " (textes d'opinion) provenant d'un pigiste ou d'un collaborateur sont présumés provenir d'un employé syndiqué des services de rédaction des quotidiens et sont donc soumis et inclus aux mêmes règles et restrictions.

5. Les textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos en provenance ou à destination des autres quotidiens doivent porter la mention du quotidien d'origine et, s'il y a lieu, la signature de l'auteur.

   De plus, chacun des textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos produit par un pigiste ou un collaborateur doit porter la mention "collaboration spéciale".

6. Un quotidien ne peut publier un reportage d'un autre quotidien sur un des événements de la région habituellement couverte par ce quotidien, à moins d'y dépêcher aussi son propre journaliste.

7. a) L'Employeur peut publier les textes, photos, graphiques, illustrations ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, produits par le service de rédaction de La Presse, à l'exception des textes éditoriaux et des textes d'un "columnist" (texte d'opinion) sauf si ce dernier est en assignation à l'extérieur du Canada.

   b) Les articles 4a, 5, 6, 12 et 14 de la présente s'appliquent aux échanges de textes, photos, graphiques, illustrations et toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, entre les quotidiens et La Presse.

B- <u>Partage des pages entre les salles de rédaction des quotidiens</u>

8. Les tâches des journalistes des salles de rédaction des quotidiens peuvent inclure l'écriture de leurs reportages directement dans la maquette ainsi que la réalisation de tâches d'édition (titres, citations, insertions de photos).

9. Les pages éditées dans les salles de rédaction des quotidiens peuvent être partagées dans l'ensemble de ceux-ci. De plus, un pupitre centralisé au Soleil voit à l'édition de pages communes partagées dans l'ensemble des quotidiens.

10. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus à la présente convention collective, ne peuvent être opposés à la réorganisation du travail autorisée par la présente.

C- <u>Généralités</u>

11. Les parties conviennent de se rencontrer pour convenir d'une entente sur les pages et séries thématiques.

12. La présente entente s'applique à la publication de l'information sous forme de papier traditionnel ainsi qu'à la diffusion de l'information sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information.

13. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective.

14. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.

15. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).

16. Cette entente entre en vigueur le 1er janvier 2020 et le demeure pour la durée de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE No. 3

ENTRE
LE NOUVELLISTE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
et
LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (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 Nouvelliste, 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 Nouvelliste :

   - L'état des ventes, du tirage et tout autre sujet d'intérêt pour l'une ou l'autre des parties.

4. Le comité discute ouvertement des affaires passées, en cours et à venir de l'entreprise.

5. Le comité fait le suivi sur les impacts induits par les réorganisations du travail convenues dans les lettres d'entente suivantes :
   - *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
   - *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉIMPRESSION (PPI) ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*

- *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST ;*

6. Le comité collabore aux projets d'innovation et de développement.

7. Les parties reconnaissent que le comité d'innovations et de changements est un espace de discussion ouvert, permettant l'émergence de solutions et de propositions créatives dans tous les départements et dans toutes les fonctions. Les échanges doivent autant que possible s'y dérouler dans un climat de collégialité.

8. Afin de répondre à des besoins ponctuels, le comité peut s'adjoindre d'autres salariés.

9. L'employeur s'engage à communiquer au comité tout projet de développement et/ou de réorganisation qui pourrait avoir un impact sur les membres des syndicats, et ce, dans les meilleurs délais.

10. Pour l'ensemble des quotidiens Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est (ci-après « les quotidiens »), un comité central est également formé, lequel se rencontre une (1) fois l'an. Il compte un membre de chacun des syndicats représentés. Il a la même mission que les comités locaux en y faisant les adaptations nécessaires. Il vise également le partage d'informations entre la haute direction et les différents comités locaux.

11. Dans le cadre des travaux du comité central l'Employeur s'engage à :
    - Présenter les résultats financiers incluant les états financiers vérifiés, ou mission d'examen selon le cas, de l'année précédente ;
    - Déposer la lettre de la firme comptable externe chargée de la vérification qui confirme que les résultats présentés sont vérifiés et correspondent à la réalité ;
    - Présenter l'évolution des revenus, des dépenses, des difficultés rencontrées et des succès obtenus ;
    - Présenter les prévisions budgétaires, les enjeux et les défis pour l'année en cours.

    En contrepartie, le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la procédure de grief prévue à la convention collective à l'égard de l'application du présent article.

12. Le Syndicat peut avoir recours à une firme-conseil externe dans l'un ou l'autre des deux (2) cas suivants :
    - Mise à pied de dix (10) employés réguliers ou plus dans l'ensemble des quotidiens sur une période de deux (2) mois ;
    - Lors des négociations collectives visant le renouvellement de la convention collective.

    L'article 18 de la présente lettre d'entente s'applique à la firme-conseil visée à la présente disposition.

13. Afin d'améliorer et de maintenir un lien de communication entre la haute direction et le comité d'innovations et de changements ainsi que le comité central, les parties constituent un comité consultatif. Le mandat du comité consultatif est de favoriser les échanges entourant la transparence opérationnelle, notamment les opérations courantes, les projets réalisés, en cours et à venir, la transition dans l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

14. Le comité consultatif est formé de sept (7) représentants des syndicats issus des quotidiens, soit un par quotidien à l'exception du Soleil qui en comptera deux. L'Employeur détermine le nombre de ses représentants en fonction des sujets abordés.

15. Le comité consultatif se réunit deux fois par année ou dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une des parties.

16. La participation aux rencontres des comités mentionnés à cette lettre se fait sans perte de salaire régulier pour chacun des participants.

17. Ces différents forums sont des structures visant à stimuler la consultation à travers l'ensemble des quotidiens et n'ont pas de caractère décisionnel.

18. Considérant la nature sensible et confidentielle de l'information communiquée lors des rencontres des différents comités prévus à la présente, les participants s'engagent à maintenir la confidentialité de ces informations, et à ne pas en divulguer le contenu à quiconque, à moins que l'Employeur n'y consente expressément.

LETTRE D'ENTENTE No. 4

ENTRE
LE NOUVELLISTE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
et
LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (CSN)

SUJET : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT l'entente de principe intervenue entre les parties concernant le renouvellement de la convention collective lors de la dernière ronde de négociation regroupée ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de signer la convention collective à la satisfaction des parties et des salariés désignés plus bas ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente.

1. Les employés suivants sont sujets aux dispositions qui suivent pour la période comprise entre la signature de la présente et le 31 décembre 2020 inclusivement et sont identifiés comme *les employés désignés* aux fins des présentes :

   - Kim Rompré ;
   - Kim Alarie ;
   - Louis-Simon Gautier ;
   - Mathieu Lamothe ;

2. Dans l'éventualité d'une mise en pied d'un ou de plusieurs employés désignés pour l'un des motifs prévus à l'article 6.01 de la convention collective, les dispositions particulières qui suivent s'appliquent ;

3. L'employé a le choix de quitter l'entreprise, dans ce cas les dispositions du paragraphe 6.01 3) a) de la convention collective s'appliquent, ou ;

4. L'employé peut accepter la mise à pied et ainsi demeurer sur la liste de rappel de l'Employeur, tel que prévu au paragraphe 6.01 3) b) de la convention collective. Dans ce cas, les dispositions suivantes s'appliquent exclusivement aux employés désignés :

   a) Lors du retour au travail, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers ; copie de l'avis de rappel au travail est transmise le jour même au Syndicat. Avant que l'Employeur n'engage un nouvel employé, tous les employés réguliers qui ont été mis à pied dans les trente-six (36) mois précédents doivent être invités officiellement à revenir au travail. Si, dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la réception, par courrier recommandé de cet avis de rappel, un employé mis à pied n'accepte pas l'invitation prévue ci-dessus, il perd tous ses droits.

   b) L'employé régulier mis à pied qui accepte une assignation pour effectuer des remplacements conserve son ancienneté. Dans un tel cas, tous ses avantages monétaires, notamment les vacances, les congés, le régime d'avantages sociaux, sont calculés au prorata des heures travaillées. De plus, il demeure en situation de mise à pied et en attente d'un rappel au travail pour une période de trente-six (36) mois.

   c) L'employé possédant le plus d'ancienneté est rappelé le premier au

travail. Cet ordre de rappel prévaut tant pour un rappel au travail conformément au paragraphe a) que pour effectuer des remplacements pendant la période de mise à pied. Dans ce dernier cas, cette priorité sera respectée afin de permettre à l'employé de compléter sa semaine régulière de travail, sous réserve des qualifications et compétences requises et en fonction des disponibilités de l'employé.

d) L'employé en situation de mise à pied qui effectue des remplacements temporaires et dont la semaine de travail est inférieure à une semaine régulière de travail, peut coordonner son allocation hebdomadaire (c.f. l'indemnité prévue à l'article 6.01 3. a) de la convention collective) avec toute rémunération reçue par celui-ci pour du travail effectué durant une semaine donnée, et ainsi de suite jusqu'à paiement complet des sommes accordées par la convention collective. Cette coordination se fait jusqu'à concurrence du paiement d'une semaine normale de travail de l'employé avant sa période de mise à pied.

e) L'employé mis à pied peut refuser des offres de remplacement sans encourir de pénalités.

LETTRE D'ENTENTE No. 5

ENTRE
LE NOUVELLISTE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
et
LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (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 (1er janvier 2021 au 31 décembre 2021) lors du prochain renouvellement de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE No. 6

ENTRE
LE NOUVELLISTE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
et
LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (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. 7

ENTRE
LE NOUVELLISTE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
et
LE SYNDICAT DE L'INFORMATION DU NOUVELLISTE (CSN)

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

SUJET : Assurance collective et régimes de retraite

PRÉAMBULE :

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

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

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

ATTENDU QUE lors de l'audience du 20 novembre 2019 devant le juge Dumais de la Cour supérieure, PwC, en sa qualité de séquestre intérimaire, a fait des représentations à l'effet que les deux offres considérées au terme du PSIV étaient toutes deux conditionnelles à la terminaison des régimes complémentaires de retraite, du régime de retraite d'appoint et des assurances collectives en faveur des anciens remployés, et qu'il n'y a aucune offre qui permet le maintien des régimes dans les circonstances ;

ATTENDU QUE le tribunal, aux termes d'une *Ordonnance de transition* rendue le 21 novembre 2019 dans le dossier de cour ci-devant mentionné, d'une part, a déclaré que le dossier initié par l'Employeur sous le régime de la LFI doit dorénavant être traité et continué sous le régime de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la « LACC ») et, d'autre part, a retenu une offre déposée par la personne morale « Le Collectif des employés de GCM » pour une coopérative à être formée devant mener à l'acquisition de l'entreprise exploitée par l'Employeur (ci-après l' « Offre de la Coopérative ») ;

ATTENDU QUE l'Offre de la Coopérative est assujettie à certaines conditions dont le tribunal a pris acte au paragraphe 22 de l'*Ordonnance de transition,* le tout à l'entière satisfaction des prêteurs potentiels de l'offrant qui imposent ces conditions et modifications à leurs conditions de financement, lesquels financements sont essentiels pour permettre la mise en place de la transaction envisagée par l'offrant ;

ATTENDU QUE le tribunal, aux termes d'une autre ordonnance intitulée *Ordonnance relative au traitement des réclamations, au dépôt d'un Plan d'arrangement et à la convocation et la tenue d'une assemblée des* créanciers, également rendue le 21 novembre 2019 (ci-après l'« Ordonnance relative au Plan »), autorise le dépôt du Plan et ordonne notamment à PWC, en sa qualité de Contrôleur au sens de la LACC, l'envoi, au plus tard le 25 novembre 2019, d'un avis annonçant la terminaison et la liquidation

des Régimes de retraite, du Régime d'appoint et des programmes d'assurance collective en faveur des anciens employés, telles que ces expressions sont définies dans ladite ordonnance, à tous les participants et bénéficiaires ;

ATTENDU QU'aux termes de l'Ordonnance relative au Plan, le tribunal prend acte et autorise que les conditions de la mise en œuvre du Plan incluent :

i. La terminaison et l'initialisation de la liquidation des régimes de retraite ;
ii. La terminaison du régime d'appoint ;
iii. La terminaison des programmes d'assurances collectives en faveur des anciens employés ;
iv. La modification des conventions collectives afin, notamment, d'y retirer toute disposition prévoyant une contribution de l'employeur à tout régime de retraite et d'assurances 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 1er 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 1er 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.