



Fédération nationale
des communications
et de la culture



CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

**LA COOPÉRATIVE NATIONALE DE L'INFORMATION
INDÉPENDANTE, COOP DE SOLIDARITÉ**

ET

SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (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 PARAGRAPHE ET DES SOUS-PARAGRAPHE.....	2
ARTICLE 2 – DEFINITIONS.....	3
2.1. ANCIENNETE	3
2.2. COLLABORATEUR EXTERNE.....	3
2.3. COMITE DE GRIEF.....	3
2.4. COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	3
2.5. COMITE DES EXIGENCES SPECIFIQUES	3
2.6. CONJOINT(E)	3
2.7. COOPERATIVE	3
2.8. COORDONNATEUR A L'INFORMATION	4
2.9. DIRECTEUR DE L'UNITE D'AFFAIRES.....	4
2.10. DIRECTEUR DE SERVICE	4
2.11. EMPLOI A STATUT PARTICULIER.....	4
2.12. EMPLOI A TEMPS COMPLET	4
2.13. EMPLOI A TEMPS PARTIEL	4
2.14. EMPLOYEUR	4
2.15. ENTREPRISE DE LA COOPERATIVE	4
2.16. ÉQUIPE DE TRAVAIL	5
2.17. GESTION PARTICIPATIVE	5
2.18. GRIEF.....	5
2.19. INTERVENANT AUX SERVICES	5
2.20. MEDIA	5
2.21. MENTOR.....	5
2.22. OMBUDSMAN A LA GESTION PARTICIPATIVE	5
2.23. PERIODE DE DISPONIBILITE.....	6
2.24. PERIODE DE PROBATION.....	6
2.25. REUNION DE TRAVAIL DE LA DIRECTION DE LA SALLE DE REDACTION.....	6
2.26. SALARIE	6
2.27. SALARIE A L'ESSAI	6
2.28. SALARIE DE LA RELEVÉ.....	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'ANCIENNETE A UN NON-SALARIE (CADRE) QUI DEVIENT SALARIE D'UNE UNITE DE NEGOCIATION	22
5.7.	EMBAUCHE	22
5.8.	SECTEURS D'ACTIVITES ET PERIODES DE PROBATION	23
5.9.	STRUCTURE D'ACCUEIL POUR LE NOUVEAU SALARIE	24
5.10.	ACCOMPAGNEMENT DU NOUVEAU SALARIE	24
5.11.	ABOLITION DE POSTE ET MISE A PIED.....	25
	ARTICLE 6 – REGIME DE TRAVAIL ET CONGES.....	26
6.1.	PERIODE DE DISPONIBILITE POUR L'EXECUTION DES TACHES DE LA FONCTION	26
6.2.	ÉTABLISSEMENT DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE.....	26
6.3.	PREFERENCE POUR L'ÉTABLISSEMENT D'EMPLOIS A TEMPS COMPLET	26
6.4.	MODALITES DE REDUCTION PONCTUELLE DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE	26
6.5.	DEMANDE D'UN SALARIE POUR REDUIRE SA PERIODE DE DISPONIBILITE	27
6.6.	PERIODE DE LA FIN DE SEMAINE ET LES JOURS FERIES	27
6.7.	REVISION DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE.....	28
6.8.	CONGE ANNUEL PAYE	28
6.9.	ABSENCE PONCTUELLE	31
6.10.	ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT	31
6.11.	CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE ET CONGE PARENTAL	32
6.12.	CONGE SANS SOLDE	32
6.13.	MAINTIEN DE LA PARTICIPATION AUX REGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	35
	ARTICLE 7 – TRAVAIL HYBRIDE.....	37
7.1.	CHOIX DU SALARIE	37
7.2.	PRESTATION DE TRAVAIL DEVANT S'EFFECTUER SUR LES LIEUX DE L'UNITE D'AFFAIRES	37
7.3.	SITUATION JUSTIFIANT LA PRESENCE A L'UNITE D'AFFAIRES.....	37
7.4.	CONDITION D'EXECUTION DU TRAVAIL HYBRIDE	37
7.5.	ACTIVITES NECESSITANT LA PRESENCE A L'UNITE D'AFFAIRES	37
7.6.	ENTENTES PARTICULIERES.....	38
7.7.	ORGANISATION DES LIEUX DE TRAVAIL	38

ARTICLE 8 – ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE ET RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES	39
8.1. ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE.....	39
8.2. IMPLICATION D’UN SALARIE A UN PROJET D’EXPERIMENTATION	39
8.3. LA MISE EN PLACE D’UN PROJET D’EXPERIMENTATION	39
8.4. COMPLEMENT D’UNE TACHE SUR UNE BASE PONCTUELLE ET/OU EXPERIMENTALE	39
8.5. DUREE DE VIE DU PROJET D’EXPERIMENTATION	40
8.6. SUIVI SUR LE PROJET D’EXPERIMENTATION A SON EXPIRATION	40
8.7. LE RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES	40
ARTICLE 9 – FORUMS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	42
9.1. MECANISMES PREVENTIFS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS	42
9.2. LE COMITE REGROUPE DE RELATIONS DE TRAVAIL	42
9.3. LE COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAL	42
9.4. DEROULEMENT DES TRAVAUX DES COMITES DE RELATIONS DE TRAVAIL	43
9.5. DEPOT D’UN GRIEF.....	43
9.6. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	44
ARTICLE 10 – ACTIVITE SYNDICALE.....	47
10.1. DROIT DU SALARIE A L’ACTIVITE SYNDICALE	47
10.2. PARTICIPATION DU SALARIE A UNE ASSEMBLEE SYNDICALE	47
10.3. LIBERATION D’UN SALARIE OCCUPANT UNE FONCTION DE DIRIGEANT A SON SYNDICAT	47
10.4. PARTICIPATION D’UN SALARIE A UNE ACTIVITE DE FORMATION ET/OU SENSIBILISATION SYNDICALE	47
10.5. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS COMPLET	47
10.6. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS PARTIEL	48
10.7. SALARIE OCCUPANT UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL NON ELECTIF	49
ARTICLE 11 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	50
11.1. ENGAGEMENT DES PARTIES.....	50
11.2. COMITE PARITAIRE	50
11.3. FONCTIONS DU COMITE PARITAIRE	50
11.4. NOMINATION D’UN REPRESENTANT EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	50
ARTICLE 12 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES	51
12.1. RAISON D’ETRE ET ROLE DE LA FONCTION PHOTOGRAPHE-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 A DIVERGENCES DANS LA FIXATION DES OBJECTIFS DE REALISATION	55
13.5. LES MODALITES D’EVALUATION DU REPRESENTANT AUX VENTES	55
13.6. ÉTABLISSEMENT DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT	56
13.7. PROGRESSION A L’INTERIEUR DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT	57
13.8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES	57
ARTICLE 14 – DISPOSITIONS D’ORDRE MONETAIRE.....	58
14.1. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1 ^{ER} JUILLET 2022	58
14.2. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1 ^{ER} JUILLET 2023	58
14.3. MAJORATION ADDITIONNELLE POTENTIELLE DES ECHELLES SALARIALES	58
14.4. VERSEMENT D’UN MONTANT FORFAITAIRE POUR AJUSTEMENT A L’AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE	58
14.5. VERSEMENT D’UN MONTANT FORFAITAIRE EN RECONNAISSANCE DE LA LOYAUTE DES SALARIES.....	59
14.6. CLASSIFICATION A L’ECHELLE DE TRAITEMENT DES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES	59
14.7. MAJORATION DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT DES REPRESENTANTS AUX VENTES	60

14.8.	VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE AU REPRESENTANT AUX VENTES AYANT ATTEINT LE MAXIMUM DE L'ECHELLE SALARIALE	60
14.9.	REMUNERATION DU COORDONNATEUR DE L'INFORMATION	60
14.10.	REGIME DE RETRAITE	60
14.11.	REGIMES D'ASSURANCE	60
14.12.	INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE CONGE POUR LE SALARIE NOUVELLEMENT PARENT	61
14.13.	REMBOURSEMENT DES DEPENSES LIEES A L'USAGE D'UNE AUTOMOBILE.....	61
14.14.	REMUNERATION DU TRAVAIL A LA PIGE	61
14.15.	BUDGET DE FORMATION DISCRETIONNAIRE	61
14.16.	PHOTOGRAPHIE OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE	62
14.17.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN SALARIE DE LA RELEVÉ	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'ÉVALUATION DES REPRESENTANTS AUX VENTES	71
ANNEXE D	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 ^{ER} JUILLET 2022 ET 2023	74
LETTRE D'ENTENTE		79
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES		82
ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE		85

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 de la rédaction, au sens du Code du travail, y compris le chef des nouvelles, le chef de pupitre, le chef adjoint des nouvelles, le chef adjoint pupitre, l'adjoint au chef de pupitre, l'adjoint au chef adjoint de pupitre, le chef de section des sports, le chef de section des affaires culturelles et les graphistes de rédaction, ainsi que tous les employés de bureau, le chef section du tirage, le chef section annonces classées et le préposé au crédit, en excluant le rédacteur publicitaire, les vendeurs de publicité, les adjoints au directeur, le comptable, l'estimateur, l'adjoint administratif, le directeur de la publicité commerciale et des annonces classées ainsi que son adjoint. »

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 reconnait 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 de l'information distribuera les tâches aux salariés de la salle de rédaction en fonction des priorités qui auront été établies lors de cette réunion.
- 4.4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail sont animées par le coordonnateur de l'information pour ce qui concerne la salle de rédaction. Dans le cas d'un service ou des ventes, c'est l'intervenant aux services qui en assume l'animation. Dans tous les cas, l'ombudsman à la gestion participative peut prendre part à la réunion et en assumer la coanimation.
- 4.4.4.5. Lors des discussions de l'équipe de travail de la salle de rédaction, il sera notamment question de l'organisation du travail à effectuer entre les membres syndiqués en fonction des priorités de couverture journalistiques établies.
- 4.4.4.6. Entre chacune des réunions de l'équipe de travail, il est de la responsabilité du coordonnateur de l'information ou de l'intervenant aux services, selon le cas, de s'assurer du suivi auprès des membres syndiqués des décisions prises par l'équipe de travail et de leur application.

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

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

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

- 4.4.5.2. Pour les décisions prises au regard de l'octroi de congés annuels ou autres périodes de congé, advenant la non-atteinte d'un consensus au sein de l'équipe de travail, le congé sera octroyé selon l'ancienneté du salarié au sein de l'équipe de travail, nonobstant ce que prévoit le sous-paragraphe 4.4.5.1 de la convention collective.
- 4.4.5.3. Une décision prise par l'équipe de travail à l'intérieur des paramètres de prise de décision prévus au sous-paragraphe 4.4.3 et conformément au processus du présent paragraphe sera exécutoire dans la mesure où elle respecte les objectifs établis par l'Employeur et se situe à l'intérieur du cadre budgétaire établi.

4.5. L'ombudsman à la gestion participative

4.5.1. Raison d'être de la fonction

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

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

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

4.5.2. Mode de nomination

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

4.5.3. Durée du mandat

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

4.5.4. Indépendance dans l'exercice de la fonction

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

4.5.5. Rôle et responsabilités

- a) Il assiste, s'il juge pertinent de le faire, à toutes les réunions du personnel de direction de la Coopérative afin d'avoir une bonne compréhension des enjeux de l'organisation et, ce faisant, être en mesure d'intervenir dans le cadre de l'exécution de sa fonction ;
- b) Il anime ou participe, selon le cas, aux rencontres de chacun des trois (3) secteurs d'activités d'une unité d'affaires lorsque requis de ce faire ;
- c) Il accompagne le personnel de direction dans le processus de prise de décision lorsque requis de ce faire ;
- d) Il exerce un rôle de médiation auprès des membres des équipes de travail en cas de situations potentiellement conflictuelles ;
- e) Il accompagne et conseille les coordonnateurs de l'information et les intervenants aux services pour l'accomplissement de leur fonction ;
- f) Il enquête et émet des recommandations lorsque cela lui est demandé conformément aux dispositions de la convention collective.

4.6. Le coordonnateur à l'information

4.6.1. Raison d'être de la fonction

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

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

4.6.2. Mode de nomination

Le salarié intéressé à agir à titre de coordonnateur à l'information dépose de façon concomitante sa candidature auprès de l'Employeur et du Syndicat à la suite d'un affichage du poste. 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 à la suite d'un affichage du poste. Par la suite, le candidat sélectionné est désigné au terme d'un accord intervenu entre l'Employeur et les salariés membres de l'équipe de travail.

4.7.3. Durée du mandat

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

4.7.4. Statut de salarié de l'intervenant aux services

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

4.7.5. Rôle et responsabilités

- a) Il est responsable du bon fonctionnement auprès des membres salariés de l'équipe de travail et de l'application des principes de la gestion participative ;
- b) En collaboration avec le personnel de direction de l'équipe de travail et l'ombudsman à la gestion participative, il planifie la tenue et le contenu des réunions de travail et participe à l'animation de celles-ci ;

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

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

5.1. Ouverture ou création d'un poste

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.1. Candidature provenant de l'interne

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

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

- Le salarié membre d'une unité de négociation de l'endroit où le poste est affiché ;
- Le salarié membre d'une unité de négociation à tout endroit chez l'Employeur.

5.3.2. Candidature provenant de l'externe

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

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

5.4. Nouveau poste comportant des exigences spécifiques

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

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

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

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

5.5. Mouvement de poste entre les unités d'affaires

- 5.5.1. Dans le cas d'une situation d'embauche prévue au sous-paragraphe 5.3.1, l'ancien poste occupé par la personne sélectionnée sera alors affiché dans l'unité de négociation d'où provenait ce salarié à moins que l'Employeur décide d'abolir l'ancien poste.
- 5.5.2. Advenant la création d'un nouveau poste dans une direction de services pour lequel la prestation de travail n'est pas exclusive à une unité d'affaires, le poste est alors créé dans l'unité d'affaires de la région d'où provient le candidat.

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

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

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

5.7. Embauche

5.7.1. Secteurs d'activités

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

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

5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

- 5.7.2.1. Toute personne nouvellement embauchée le sera à titre de salarié à l'essai, et ce, tant et aussi longtemps que la durée de la période de probation ne sera pas expirée, à moins qu'une entente à l'effet contraire n'intervienne entre l'Employeur et le Syndicat.
- 5.7.2.2. Le salarié à l'essai bénéficie des droits prévus à la convention collective à l'exception du droit au grief en cas de congédiement.
- 5.7.2.3. À l'expiration de la période de probation, si le lien d'emploi se poursuit, le statut d'emploi du salarié sera l'un des suivants selon ce qui aura été prévu à la description de poste figurant à l'affichage :
 - salarié régulier à temps complet ;
 - salarié régulier à temps partiel.
- 5.7.2.4. De manière exceptionnelle, il peut s'avérer que le statut d'emploi du salarié ne soit pas un de ceux énumérés au sous-paragraphe 5.7.2.3 en raison du fait qu'il s'agit d'un emploi à statut particulier. En pareil cas, les conditions de la rémunération et la période de congé annuel pour cet emploi seront celles spécifiquement prévues à la convention collective.
- 5.7.2.5. Si à l'expiration de la période de probation le lien d'emploi du salarié à l'essai n'est pas prolongé, ce dernier n'a pas droit au grief.

5.8. Secteurs d'activités et périodes de probation

- 5.8.1. Pour chacun des secteurs d'activités identifiés au sous-paragraphe 5.7.1.1, la période de probation du salarié sera la suivante :
 - salariés de la salle de rédaction : mille huit cents (1800) heures travaillées ;
 - salariés du secteur des ventes : mille huit cents (1800) heures travaillées ;
 - salariés aux emplois administratifs ou professionnels :
 - o Emplois professionnels : neuf cents (900) heures travaillées ;

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

5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarié

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

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

5.10. Accompagnement du nouveau salarié

5.10.1. Mentorat

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

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

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

5.10.2. Plan de formation

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

5.10.3. Les étapes de la période de probation

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

5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

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

5.11. Abolition de poste et mise à pied

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

Article 6 – Régime de travail et congés

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

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

6.2. Établissement de la période de disponibilité

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

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

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

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

6.4. Modalités de réduction ponctuelle de la période de disponibilité

6.4.1. Jours fériés

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

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

6.4.2. Activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

6.6.1. Travail pendant la fin de semaine

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

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

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

6.6.2. Travail lors d'un jour férié

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

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

6.7. Révision de la période de disponibilité

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

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

6.8. Congé annuel payé

6.8.1. Année de référence

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

6.8.2. Période de congé annuel

- 6.8.2.1. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de moins d'une (1) année de service continu a droit à un congé annuel payé au prorata du nombre de mois travaillés à l'intérieur de l'année de référence jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines s'il a travaillé toute la période de douze (12) mois.
- 6.8.2.2. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'une (1) année de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de quatre (4) semaines.
- 6.8.2.3. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de cinq (5) années de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de cinq (5) semaines.
- 6.8.2.4. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de dix (10) années de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de six (6) semaines.
- 6.8.2.5. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de vingt (20) années de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de sept (7) semaines.
- 6.8.2.6. Le salarié occupant un emploi à statut particulier aura droit à la fin de l'année de référence à un congé annuel payé équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant cette période pour chaque semaine de congé annuel auquel il a droit en vertu des dispositions du sous-paragraphe 6.8.2.
- 6.8.3. Détermination de la date de prise de congé annuel
 - 6.8.3.1. À défaut d'entente différente au sein de l'équipe de travail quant aux dates pour la présentation des demandes de périodes de congés annuels, le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de chaque année sera établi l'horaire pour la prise des congés annuels.
 - 6.8.3.2. L'équipe de travail, après présentation des demandes de congés annuels par les salariés, octroie les périodes de congés en s'assurant qu'elle sera en mesure de répondre à la demande de travail à effectuer à l'unité d'affaires où les services du salarié demandeur sont requis.

6.8.4. Préséance du droit d'ancienneté

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

6.8.5. Congé annuel payé non cumulable

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

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

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

6.8.6. Les congés annuels accumulés antérieurement au 31 décembre 2022

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

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

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

6.9. Absence ponctuelle

6.9.1. Déclaration de principe

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

6.9.2. Demande d'absence

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

6.9.3. Cas de mauvais usage de l'absence

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

6.10. Absence pour cause de maladie ou accident

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

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

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

6.12. Congé sans solde

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

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

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

6.12.1. Demande de congé sans solde

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

6.12.2. Conditions pour l'octroi du congé sans solde

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

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

6.12.3. Durée du congé

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

6.12.4. Obligation de loyauté et éthique professionnelle pendant le congé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12.6.1. Condition d'octroi du congé

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

6.12.6.2. Durée du congé

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

6.12.6.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

6.12.7.1. Conditions d'octroi du congé

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

6.12.7.2. Durée du congé

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

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

6.12.7.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

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

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

6.13.1. Participation au régime de retraite

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

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

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

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

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

Article 7 – Travail hybride

7.1. Choix du salarié

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

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

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

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

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

7.4. Condition d'exécution du travail hybride

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

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

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

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

7.6. Ententes particulières

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

7.7. Organisation des lieux de travail

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

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

8.1. Activités de sous-traitance

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

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

- 8.2.1. Si l'Employeur, au terme d'une analyse de faisabilité, décide de la mise en place d'un projet, un appel d'intérêt auprès des salariés intéressés à participer au projet est effectué.
- 8.2.2. Dans la mesure où le salarié qui manifeste un intérêt possède les compétences requises, des arrangements avec son supérieur immédiat seront pris par le responsable du projet en vue de l'implication du salarié au projet.
- 8.2.3. Advenant le cas où l'Employeur juge que les compétences du salarié qui manifeste un intérêt ne sont pas appropriées pour le projet et que le salarié n'est pas d'accord avec la décision de l'Employeur, le salarié pourra manifester son désaccord à l'ombudsman à la gestion participative. Dans ce cas, l'ombudsman à la gestion participative sera justifié, s'il le désire, de vérifier auprès du responsable du projet pourquoi il ne peut donner suite à la manifestation d'intérêt du salarié.

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

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

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

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

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

- 8.4.2. Le besoin à combler ne devra pas être un travail ou une tâche actuellement effectué par un salarié ayant le statut de salarié régulier à temps plein ou à temps partiel.
- 8.4.3. S'il s'avère qu'à l'expiration du contrat l'Employeur décide de prolonger le lien d'emploi, la personne voyant son contrat être reconduit acquerra alors le statut de salarié à l'essai et la durée de sa période de probation prendra effet à partir de la date d'embauche en vertu du premier contrat (embauche initiale) en effectuant les ajustements requis pour l'encadrement de sa période de probation.

8.5. Durée de vie du projet d'expérimentation

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

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

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

8.7. Le recours à des collaborateurs externes

- 8.7.1. Le recours à des collaborateurs externes peut être requis pour un travail de type journalistique conformément aux dispositions ci-après prévues.
- 8.7.2. Le collaborateur externe produit du travail de type journalistique de façon sporadique ou récurrente, mais n'est pas un salarié de l'Employeur. Quatre (4) raisons peuvent justifier de faire appel à ses services professionnels, dépendamment du type de contenu visé :
- L'expertise ou l'intérêt 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 reconnu de l'individu pourrait justifier le recours à un collaborateur externe. En pareil cas, l'Employeur demandera au préalable aux salariés journalistes de toutes les unités d'accréditation si quelqu'un a un intérêt et l'expertise pour répondre au besoin. Advenant le cas où l'Employeur jugeait en pareille circonstance que le salarié ne justifie pas de l'expertise pour répondre au besoin, le salarié pourra alors soumettre son cas à l'ombudsman à la gestion participative.
- 8.7.3.3. Pour le contenu d'opinion ou d'humeur, la proportion établie entre les textes rédigés par les salariés et les textes produits par des collaborateurs externes sera de soixante-cinq pour cent (65 %) et trente-cinq pour cent (35 %) respectivement pour l'ensemble des médias publiés par l'Employeur.

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

Article 9 – Forums de règlement des différends

9.1. Mécanismes préventifs de règlement des différends

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

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

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

9.2. Le comité regroupé de relations de travail

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

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

9.2.3. Composition du comité regroupé de relations de travail :

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

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

9.3. Le comité de relations de travail local

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

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

9.3.3. Composition du comité de relations de travail local :

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

9.4 Déroutement des travaux des comités de relations de travail

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

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

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

9.5. Dépôt d'un grief

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

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

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

- 9.5.4. Le grief est transmis par courrier électronique au directeur de l'unité d'affaires concernée avec copie au Service du capital humain. Dans le cas d'un grief de l'Employeur, le grief est transmis par courrier électronique au président du Syndicat concerné avec copie au conseiller syndical.
- 9.5.5. Pour les fins d'établissement du cheminement du grief, tout grief déposé conformément aux dispositions précédentes est réputé être déféré à l'arbitrage à la suite de son dépôt.

9.6. Procédure de règlement des griefs

- 9.6.1. Dépendamment de la nature du différend, les griefs peuvent se retrouver dans l'une ou l'autre des trois (3) catégories suivantes :
 - 9.6.1.1. Mécontentement quant à l'interprétation d'une disposition de la convention collective ou quant à la portée de ses dispositions ;
 - 9.6.1.2. Conflit organisationnel, conflit interpersonnel ou litige portant sur le non-respect d'une disposition de la convention collective qui a pour effet d'affecter la légitimité du pouvoir de représentation du Syndicat ;
 - 9.6.1.3. Cas de congédiement (disciplinaire ou administratif).
- 9.6.2. Étapes de traitement du grief
 - 9.6.2.1. Pour un grief visant les dispositions du sous-paragraphe 9.6.1.1, dès le dépôt du grief, le comité de griefs se réunit dans les meilleurs délais et émet sa (ou ses) recommandation(s) pour le règlement du différend.
 - 9.6.2.2. Dans le cas d'un grief prévu au sous-paragraphe 9.6.1.2, la situation est soumise au départ à l'ombudsman à la gestion participative, lequel agira à titre de médiateur entre les parties et/ou leur émettra ses recommandations par écrit pour le règlement du différend. Si l'ombudsman à la gestion participative juge qu'il ne peut émettre de recommandations, le différend sera alors déféré à la procédure d'arbitrage comme indiqué au sous-paragraphe 9.6.2.4.
 - 9.6.2.3. Advenant une situation prévue au sous-paragraphe 9.6.1.3, le grief est déféré à l'arbitrage dès le dépôt de la plainte.
 - 9.6.2.4. Pour les situations prévues aux sous-paragraphes 9.6.2.1 et 9.6.2.2, advenant qu'il n'y ait pas résolution du différend après

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

9.6.2.5. Nonobstant les dispositions des sous-paragraphe 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 renouvellement pour une durée d'absence maximale de quatre (4) années à tout salarié élu à un poste d'officier syndical à plein temps. Cette limite de durée ne s'applique pas toutefois dans le cas d'un poste à la Fédération nationale des

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

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

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

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

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

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

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

- Le salaire du salarié libéré ;
- La contribution de l'Employeur au régime de rentes et aux régimes d'avantages sociaux, selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime ;
- Les cotisations de l'Employeur au régime d'assurance-emploi, au régime de rentes du Québec, au régime de l'assurance maladie du Québec et au régime québécois d'assurance parentale.

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

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

10.7. Salarié occupant un poste de dirigeant syndical non électif

- 10.7.1. L'Employeur accorde un congé sans salaire, pour une durée maximale d'une (1) année à un salarié qui occupe un poste syndical à plein temps (non électif).
- 10.7.2. Pendant ce congé, le salarié cesse d'accumuler son ancienneté sauf s'il s'agit d'un poste à la Fédération nationale des communications et de la culture.
- 10.7.3. Pendant ce congé, si le salarié le désire, il peut continuer de participer au régime de rentes ainsi qu'au régime d'assurance collective prévus à la convention collective en payant sa contribution et celle de l'Employeur.

Article 11 – Santé et sécurité au travail

11.1. Engagement des parties

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

11.2. Comité paritaire

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

11.3. Fonctions du comité paritaire

Le comité a pour fonctions :

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

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

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

Article 12 – Dispositions spécifiques aux salariés photographes-vidéastes

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

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

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

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

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

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

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

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

- 12.3.1. La prise de photos ou vidéos lors d’évènements.

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

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

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

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

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

12.4. Photo ou vidéo prise par un journaliste

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

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

12.5. Propriété des images

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

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

12.6. Fourniture d'équipements

12.6.1. Équipement de base

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

12.6.2. Équipements spécialisés

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

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

12.6.3. Entretien de l'équipement de base

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

12.7. Obligation de loyauté

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

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

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

Article 13 – Dispositions spécifiques aux salariés du secteur des ventes

13.1. La rencontre annuelle de l'équipe de travail

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

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

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

13.2.1. La rencontre de début d'année

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

13.2.2. La rencontre à la mi-année

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

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

13.2.3. La rencontre de fin d'année

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

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

13.3. La détermination des objectifs de réalisation

Les objectifs de réalisations établis pour les salariés 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 a 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 1^{er} juillet 2022

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

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

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

14.3. Majoration additionnelle potentielle des échelles salariales

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

$1 - 2 - 3 > 0$ où :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.9. Rémunération du coordonnateur de l'information

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

14.10. Régime de retraite

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

14.11. Régimes d'assurance

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

14.12. Indemnité complémentaire de congé pour le salarié nouvellement parent

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

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

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

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

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

14.14. Rémunération du travail à la pigne

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

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

14.15 Budget de formation discrétionnaire

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

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

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

14.16. Photographie ou vidéo prise par un journaliste

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

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

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

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

14.18. Conditions de rémunération d'un stagiaire

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

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

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

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

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

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

14.21. Fourniture des outils de travail

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

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

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

Coopérative nationale de l'information indépendante

Syndicat des publicitaires du Saguenay (CSN)

Stéphane Lavallée, directeur général de la CN2i

Gabriel Delisle, membre du comité de négociation regroupé

Sylvie Charest, directrice générale du Droit

Louis Gélinas, membre du comité de négociation regroupé

Hugo Fontaine, directeur général de la Tribune

Maxime Massé, membre du comité de négociation regroupé

Stéphane Frappier, directeur général du Nouvelliste

Julien Renaud, membre du comité de négociation regroupé

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

Simon Séguin-Bertrand, membre du comité de négociation regroupé

Marc St-Hilaire, directeur général du Quotidien

Karine Tremblay, membre du comité de négociation regroupé

Éric Trottier, directeur général du Soleil

Sylvain Villeneuve, membre du comité de négociation regroupé

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

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

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

Liste des annexes

- ANNEXE A Sujets de discussions au comité permanent de négociation
(Paragraphe 1.6)
- ANNEXE B Étapes de la période de probation
(Sous-paragraphe 5.10.3)
- ANNEXE C Guide d'interprétation - Critères d'évaluation des représentants aux
ventes
(Sous-paragraphe 13.5.3)
- ANNEXE D Échelles de traitement au 1^{er} juillet 2022 et au 1^{er} juillet 2023
(Paragraphe 13.6 ; 14.1 et 14.2 ; 14.7)

Annexe A Sujets de discussions au comité permanent de négociation

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

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

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

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

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

Ce comité sera composé des membres suivants :

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

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

- Superviser les travaux sur l'exercice de maintien de l'équité salariale 2015-2020 et convenir de la délégation à un sous-comité paritaire ;
- Superviser les travaux sur un exercice de relativité salariale, à compléter d'ici juin 2023 et convenir de la délégation à un sous-comité paritaire. L'exercice de relativité salariale devra permettre de régler la cohérence inter fonctions, inter échelons et inter régions. Pour la rémunération adéquate selon la région, le sous-comité paritaire retiendra les services de tiers qualifiés pour l'accompagner dans la démarche ;
- Convenir de solutions concrètes pour réorganiser les effectifs et trouver des solutions conciliant l'intérêt des membres et l'intérêt de l'entreprise afin de réduire la main-d'œuvre de manière dépolarisée ;

- Déterminer un mode d'organisation du travail pour les secteurs marketing, ventes et publicités et permettre aux salariés relevant de ces secteurs de vivre pleinement les avantages de la gestion participative, notamment au niveau de la gestion de la charge de travail et des congés. Permettre l'optimisation des postes à temps plein et réduire à un strict minimum le recours à la pige à la rédaction publicitaire. Discuter de l'harmonisation des titres d'emploi au niveau des infographes et les concepteurs graphiques et leur utilisation respective ;
- Superviser les travaux en vue de l'élaboration d'outils d'accompagnement et convenir, s'il y a lieu, de la délégation à un sous-comité paritaire ;
- Convenir d'un article à intégrer à la convention collective portant sur ce qu'il est convenu d'appeler « les clauses professionnelles » pour les journalistes et photographes-vidéastes de la salle de rédaction.

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

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

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

Annexe B Étapes de la période de probation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Communication de la décision de l'Employeur quant à l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;
- Discussion quant à l'apport fourni par le plan de formation professionnelle ;

- Manifestation d'un intérêt de la part du salarié pour occuper d'éventuelles autres fonctions chez l'employeur si des opportunités se présentent.

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien spécialisés

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien non spécialisés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition des critères d'évaluation des représentants aux ventes

QUALITATIF

Savoir-Être :

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

Favorise le travail d'équipe :

- Capacité à l'entraide, accepter d'être là pour les autres, accepter de faire une tâche moins intéressante, mais qui va contribuer aux résultats de l'équipe
- Mettre les différends de côté,
- Travailler dans un but commun, collaborer au succès des collègues. Partage des connaissances, Avoir des objectifs/buts et résultats communs.
- 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'affût des offres des compétiteurs,
- Connaître et comprendre les possibilités publicitaires de l'industrie.
- Avoir vue d'ensemble de l'environnement socio-économique actuel et des enjeux, des tendances

Planification et organisation du travail

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

- Respecter les normes et les codes de travail établis
- Respecter les heures et dates de tombées.

Communication

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

Espace à ajouter sur la grille d'évaluation

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

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

	2,5 % + primes harmonisées 1 ^{er} juillet 2022	2,5 % 1 ^{er} juillet 2023
Journaliste au reportage		
1re année	24,298 \$	24,905 \$
2e année	25,972 \$	26,621 \$
3e année	28,046 \$	28,747 \$
4e année	30,075 \$	30,827 \$
5e année	32,005 \$	32,805 \$
6e année	34,080 \$	34,931 \$
7e année	35,914 \$	36,812 \$
8e année	38,669 \$	39,636 \$
Journaliste au reportage (soir)		
1re année	25,708 \$	26,350 \$
2e année	27,382 \$	28,066 \$
3e année	29,456 \$	30,192 \$
4e année	31,485 \$	32,272 \$
5e année	33,415 \$	34,250 \$
6e année	35,490 \$	36,377 \$
7e année	37,324 \$	38,257 \$
8e année	40,079 \$	41,081 \$
Graphiste		
1re année	24,262 \$	24,868 \$
2e année	25,936 \$	26,584 \$
3e année	28,010 \$	28,710 \$
4e année	30,039 \$	30,790 \$
5e année	31,969 \$	32,768 \$
6e année	34,043 \$	34,895 \$
7e année	35,878 \$	36,775 \$
8e année	38,633 \$	39,599 \$

	2,5 % + primes harmonisées 1^{er} juillet 2022	2,5 % 1^{er} juillet 2023
Pupitreur		
1re année	24,262 \$	24,868 \$
2e année	25,936 \$	26,584 \$
3e année	28,010 \$	28,710 \$
4e année	30,039 \$	30,790 \$
5e année	31,969 \$	32,768 \$
6e année	34,043 \$	34,895 \$
7e année	35,878 \$	36,775 \$
8e année	38,633 \$	39,599 \$
Chef de pupitre et chef multi média		
1re année	31,161 \$	31,940 \$
2e année	32,835	33,656 \$
3e année	34,909	35,782 \$
4e année	36,939 \$	37,862 \$
5e année	38,868 \$	39,840 \$
6e année	40,943 \$	41,967 \$
7e année	42,777 \$	43,847 \$
8e année	45,533 \$	46,671 \$
Chef de nouvelle		
1re année	31,161 \$	31,940 \$
2e année	32,835 \$	33,656 \$
3e année	34,909 \$	35,782 \$
4e année	36,939 \$	37,862 \$
5e année	38,868 \$	39,840 \$
6e année	40,943 \$	41,967 \$
7e année	42,777 \$	43,847 \$
8e année	45,533 \$	46,671 \$

	2,5 % + primes harmonisées 1^{er} juillet 2022	2,5 % 1^{er} juillet 2023
Chef de section sports		
1re année	25,182 \$	25,812 \$
2e année	26,856 \$	27,528 \$
3e année	28,930 \$	29,654 \$
4e année	30,960 \$	31,734 \$
5e année	32,889 \$	33,711 \$
6e année	34,964 \$	35,838 \$
7e année	36,798 \$	37,718 \$
8e année	39,553 \$	40,542 \$
Chef de section affaires culturelles		
1re année	26,067 \$	26,718 \$
2e année	27,741 \$	28,434 \$
3e année	29,815 \$	30,560 \$
4e année	31,844 \$	32,640 \$
5e année	33,774 \$	34,618 \$
6e année	35,849 \$	36,745 \$
7e année	37,683 \$	38,625 \$
8e année	40,438 \$	41,449 \$
Photographes		
1re année	24,298 \$	24,905 \$
2e année	25,972 \$	26,621 \$
3e année	28,046 \$	28,747 \$
4e année	30,075 \$	30,827 \$
5e année	32,005 \$	32,805 \$
6e année	34,080 \$	34,931 \$
7e année	35,914 \$	36,812 \$
8e année	38,669 \$	39,636 \$

	2,5 % + primes harmonisées 1^{er} juillet 2022	2,5 % 1^{er} juillet 2023
Coordonnateur à l'information		
1re année	30,327 \$	31,085 \$
2e année	32,420 \$	33,230 \$
3e année	35,012 \$	35,887 \$
4e année	37,549 \$	38,488 \$
5e année	39,961 \$	40,960 \$
6e année	42,554 \$	43,618 \$
7e année	44,847 \$	45,968 \$
8e année	48,291 \$	49,498 \$
Étudiants		
	17,329 \$	17,762 \$
Administration SAC et avis de décès Paie maître et commis comptabilité		
1re année	21,000 \$	21,525 \$
2e année	22,148 \$	22,701 \$
3e année	23,211 \$	23,791 \$
4e année	26,058 \$	26,710 \$
5e année	27,218 \$	27,898 \$
6e année	28,328 \$	29,037 \$
Chef de section tirage		
1re année	21,000 \$	21,525 \$
2e année	22,148 \$	22,701 \$
3e année	23,211\$	23,791 \$
4e année	26,058\$	26,710 \$
5e année	27,218\$	27,898 \$
6e année	28,328\$	29,037 \$

	2,5 % + primes harmonisées 1^{er} juillet 2022	2,5 % 1^{er} juillet 2023
Préposé décès et SAC		
1re année	21,442 \$	21,978 \$
2e année	24,289\$	24,897 \$
3e année	25,449\$	26,085 \$
4e année	26,559\$	27,223 \$

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 des publicitaires du Saguenay (CSN)
(ci-après, le Syndicat)**

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Gestion participative

1. L'équipe de gestion de la salle de rédaction est composée des fonctions suivantes :
 - a) Rédacteur en chef
 - b) Coordonnateur à l'information
 - c) Chef des nouvelles
 - d) Chef multimédias
 - e) Chef de pupitre
2. Nonobstant les rôles et responsabilités dévolues par la convention collective au coordonnateur à l'information, il est entendu que le chef des nouvelles s'occupera de l'affectation quotidienne des journalistes conformément à la pratique actuelle.
3. 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.

4. Le coordonnateur à l'information sera partie prenante au processus décisionnel pour la nomination d'un salarié membre de l'équipe de gestion.
5. Les chefs des sections à la salle de rédaction seront choisis parmi les individus faisant partie de la section, et ce, de manière concertée entre l'Employeur et le coordonnateur à l'information.

Travail hybride

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

Autre disposition

9. La pratique actuelle pour le remboursement des dépenses de déplacement à tout salarié occupant un poste de journaliste affecté au reportage continuera d'avoir cours. Ainsi, un montant forfaitaire hebdomadaire est versé pour couvrir tout déplacement aller-retour dans un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres à partir de l'unité d'affaires. Au-delà de cette distance, le remboursement de la dépense s'effectue en conformité des paramètres de remboursement prévus au paragraphe 14.13 de la convention collective. Pour le salarié journaliste affecté au reportage n'ayant pas son port d'attache à l'unité d'affaires, le point d'ancrage pour l'établissement du rayon de vingt-cinq (25) kilomètres sera l'hôtel de ville de la municipalité de son port d'attache.
10. Les salariés photographes-vidéastes seront remboursés pour leurs déplacements en conformité des paramètres de remboursement prévus au paragraphe 14.13 de la convention collective. Le salarié photographe-vidéaste devra produire hebdomadairement un compte de déplacement. S'il s'avère à la fin de l'année 2023 ainsi qu'à la fin de l'année 2024 que l'allocation payée pour l'année soit inférieure au montant

forfaitaire de quatre mille huit cent vingt-trois dollars (4823,00 \$), la différence lui sera alors remboursée.

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

**Coopérative nationale de l'information
indépendante, coop de solidarité**

**Syndicat des publicitaires du Saguenay
(CSN)**

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

Intervenue entre

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

Et

**Syndicat des publicitaires du Saguenay (CSN)
(ci-après, le Syndicat)**

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

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

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

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

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

1. L'Employeur maintient la rémunération incluant toute forme de prime, d'augmentation d'heures de travail ou de rémunération additionnelle des personnes salariées se trouvant sur la liste jointe¹ à la présente et réputée en faire partie intégrante.
2. L'établissement de la rémunération additionnelle se fait, pour ces personnes, selon la méthode établie au système de paie lors de la signature des présentes.
3. Ces personnes salariées bénéficient, le cas échéant, des augmentations prévues à l'annexe D de la convention collective notamment sur le taux horaire applicable

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

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

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

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

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

**Coopérative nationale de l'information
indépendante**

**Syndicat des publicitaires du Saguenay
(CSN)**

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.**

ci-après appelé « L'Employeur »

ET

SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)

(Unité Bureau – Rédaction)

ci-après appelé « Le Syndicat »

2020

TABLE DES MATIÈRES



ARTICLE 1 - JURIDICTION - DÉFINITION – RECONNAISSANCE SYNDICALE - STATUT PARTICULIER	1
A) JURIDICTION	1
B) DÉFINITIONS	3
C) RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
D) STATUT PARTICULIER	6
ARTICLE 2 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	8
ARTICLE 3 - RECRUTEMENT DU PERSONNEL	9
ARTICLE 4 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	10
ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 6 - SÉCURITÉ D'EMPLOI - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES – SÉCURITÉ SANTÉ	17
A) SÉCURITÉ D'EMPLOI	17
B) CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	21
C) SÉCURITÉ-SANTÉ	24
ARTICLE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL	25
A) PRINCIPE DE LIBERTÉ DE PRESSE	25
B) TEXTES PUBLICITAIRES	27
C) ÉDITION DES TEXTES	27
D) JURIDICTION DU SERVICE DE LA RÉDACTION	28
E) PROPRIÉTÉ DES TEXTES ET PUBLICATIONS	29
F) MISES AU POINT - RÉTRACTATION	30
G) RISQUES PARTICULIERS	31
ARTICLE 8 - CONGÉS	33
A) VACANCES	33
B) JOURS FÉRIÉS	35
C) CONGÉS SOCIAUX	37
D) CONGÉS DE MATERNITÉ	38
E) CONGÉS SPÉCIAUX	40
F) CONGÉS SYNDICAUX	41
G) FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	43
H) CONGÉS DE MALADIE	44
ARTICLE 9 - HORAIRE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	46
A) SERVICE DE L'ADMINISTRATION	46
B) HORAIRE DE TRAVAIL	47
C) TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	47
ARTICLE 10 - SALAIRE - PRIMES - FRAIS	49
A) SALAIRE	49
C) FRAIS	52
ARTICLE 11 - GRIEFS ET ARBITRAGE	54

ARTICLE 12 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	57
ARTICLE 13 - PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION	58
ANNEXE « A »	61
SUJET : MESURE DE PROTECTION DE L'EMPLOI.....	61
ANNEXE « B »	63
LETTRE D'ENTENTE NO 1	68
OBJET : NOUVELLES PLATEFORMES TECHNOLOGIQUES.....	68
LETTRE D'ENTENTE NO 2	72
OBJET : APPLICATION DE L'ARTICLE 8.35 B).....	72
LETTRE D'ENTENTE NO 3	73
OBJET : POSTE À TEMPS PARTIEL (RÉDACTION)	73
LETTRE D'ENTENTE NO 4	74
OBJET : TRAVAIL EFFECTUÉ AU PUPITRE PAR LES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES	74
LETTRE D'ENTENTE NO 5	75
SUJET : RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST	75
LETTRE D'ENTENTE NO 6	77
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	77
LETTRE D'ENTENTE NO 7	80
SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS	80
LETTRE D'ENTENTE NO 8	84
OBJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNEE 2021	84
LETTRE D'ENTENTE NO 9	85
OBJET : MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT DE NÉGOCIATION (CPN)	85
LETTRE D'ENTENTE NO 10.....	88
OBJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RETRAITE.....	88

ARTICLE 1 - JURIDICITION - DÉFINITION – RECONNAISSANCE SYNDICALE - STATUT PARTICULIER

A) JURIDICITION

1.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 5 décembre 2019 et qui se lit comme suit :

« Tous les salariés de la rédaction, au sens du Code du travail, y compris le chef de nouvelles, le chef de pupitre, le chef adjoint des nouvelles, le chef adjoint pupitre, l'adjoint au chef de pupitre, l'adjoint au chef adjoint de pupitre, le chef de section des sports, le chef de section des affaires culturelles et les graphistes de rédaction, ainsi que tous les employés de bureau, le chef section du tirage, le chef section annonces classées et le préposé au crédit, en excluant le rédacteur publicitaire, les vendeurs de publicité, les adjoints au directeur, le comptable, l'estimateur, l'adjoint administratif, le directeur de la publicité commerciale et des annonces classées ainsi que son adjoint ».

1.2 Toute erreur d'écriture ou de calcul, ou quelque autre erreur matérielle entachant des articles, annexes, lettres d'entente et appendices de la présente convention collective n'entraîne pas la nullité desdits articles, annexes, lettres d'entente, appendices et de leurs effets.

1.3 (a) Aux fins d'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de ses croyances religieuses, de ses convictions politiques, d'un handicap, de son état matrimonial ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention et les deux parties doivent s'opposer activement à toute telle menace, contrainte ou discrimination lorsqu'elle devient évidente.

(b) L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il y déploie en tant qu'officier ou membre, ses déclarations, ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre ledit salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression

directe ou indirecte sur un salarié en vue de le dissocier d'une action syndicale.

- 1.4 (a) L'Employeur confie aux salariés du service de l'administration les travaux compatibles avec leurs fonctions et habituellement exécutés par eux.

Lors de situations exceptionnelles, hors du contrôle de la gestion de l'Employeur et où il n'y a pas d'alternative permettant aux salariés du service de l'administration d'effectuer les travaux compatibles avec leurs fonctions et habituellement exécutés par eux, l'Employeur pourra effectuer lesdits travaux.

L'Employeur devra, au préalable, obtenir l'assentiment de la majorité des salariés présents dans la section ou sous-section.

Une cotisation de trois pour cent (3 %) devra être versée au Syndicat, sur la base du maximum de l'échelle salariale de la convention, pour le temps travaillé (minimum d'une [1] heure).

- (b) L'Employeur s'engage à confier aux salariés du service de la rédaction, les travaux de rédaction et d'édition du Progrès-Dimanche et du Quotidien et de toute autre publication qui viserait à remplacer le Progrès-Dimanche et Le Quotidien.

- (c) Si l'Employeur confie à l'extérieur des travaux d'édition et de rédaction d'une publication autre que le Progrès-Dimanche et Le Quotidien il convoque une réunion du comité de relations de travail et lui fait part des motifs de sa décision.

Si une telle publication est confiée à l'extérieur, l'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour que le lecteur soit informé clairement que le contenu rédactionnel d'une telle publication n'est plus le travail des salariés de la rédaction du *Quotidien* et du *Progrès-Dimanche*.

- (d) Les journalistes cadres de la rédaction exécutent des travaux de production de textes pour la page éditoriale, les lettres d'opinion du lecteur et, à l'occasion, des dossiers spéciaux rattachés à la page éditoriale, ou des travaux de même nature.

- 1.5 Le travail rédactionnel compris dans les cahiers thématiques, sauf ce qui y est indiqué comme étant de la publicité est confié aux salariés du service de la rédaction, mais un avis de trois (3) semaines avant la publication leur est donné.

- 1.6 Le travail de la mise en page et du graphisme au Quotidien et au Progrès-Dimanche est effectué par le chef de pupitre, le chef adjoint de pupitre, les adjoints au chef de pupitre ainsi que les salariés préposés au pupitre et les graphistes rédactionnels, sauf pour deux (2) pages éditoriales au Quotidien ainsi qu'une page éditoriale au Progrès-Dimanche, dont le travail de mise en page est effectué par les journalistes cadres.
- 1.7 Dans le cas d'une grève légale ou d'un lock-out affectant les salariés régis par la présente convention, l'Employeur s'engage à n'obliger aucun salarié à accomplir du travail normalement fait par les salariés touchés par la grève ou le lock-out.
- 1.8 Dans le cas d'une grève ou d'un lock-out affectant d'autres employés syndiqués de l'Employeur, celui-ci ne prend aucune sanction contre les salariés qui refusent de franchir les lignes de piquetage, mais dans un tel cas, lesdits salariés n'ont pas droit à leur salaire.

B) DÉFINITIONS

- 1.9 Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants, lorsque applicables aux personnes, s'entendent tout autant au féminin qu'au masculin et signifient respectivement :
1. **Salaire** : désigne la rémunération hebdomadaire d'un salarié qui lui est due en vertu du paragraphe 10.1 de la convention collective.
 2. **Chaque période de paie** : séquence de 14 jours pour le versement de la paie.
 3. **Salarié** : comprend tout salarié en probation, salarié régulier, salarié surnuméraire et correspondant dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
 4. **Salarié régulier** : désigne tout salarié qui a complété sa période de probation qui occupe à temps plein un des postes ou postes d'autorité couverts par le certificat d'accréditation.
 5. **Salarié surnuméraire désigne** :
 - (a) Un salarié embauché pour remplacer un salarié absent ;

- (b) Un salarié embauché en surplus des effectifs, au service de l'administration ;
 - (c) Au service de l'administration, les surnuméraires sont appelés au travail par ordre d'ancienneté ;
 - (d) Au service de la rédaction, les surnuméraires qui ont travaillé mille cinq cents (1500) heures sans interruption du lien d'emploi sont appelés au travail, par ordre d'ancienneté, selon les dispositions de l'article 1.17 (6). L'interruption du lien d'emploi est définie par un arrêt de travail de plus de 45 jours consécutifs d'absences non prévues à la convention.
6. **Correspondant** : désigne toute personne qui alimente régulièrement le service de la rédaction de nouvelles d'intérêt strictement local en provenance d'une ou plusieurs municipalités. Il a les mêmes droits et obligations que le surnuméraire, mais n'accumule pas d'ancienneté et n'est pas régi par les dispositions de l'article 1.17 (6).
7. **Collaborateur** : désigne toute personne qui, sans être salariée, fournit occasionnellement ou régulièrement pendant un temps donné, des textes et/ou illustrations pour lesquels elle est payée à la pièce.
8. **Chroniqueur** : désigne toute personne, autre qu'un salarié de la rédaction, qui fournit régulièrement pendant un temps donné, des textes et/ou illustrations sur un sujet particulier pour lesquels elle est payée ou non sur une base périodique.
9. **Service** : comprend un ensemble de champs d'activités d'employés de bureau ou de journalistes et graphistes tel qu'énuméré à l'article 4.
10. **Section** : comprend un ensemble de postes à l'intérieur d'un service.
11. **Poste** : comprend l'ensemble des travaux et occupations qu'effectue un salarié dans l'une ou l'autre des sections mentionnées à l'article 4.
12. **Poste d'autorité** : comprend l'ensemble des travaux et occupations d'un poste incluant la responsabilité et la coordination des activités d'une section.

C) RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.10 Le salarié régulier, le correspondant et le salarié surnuméraire doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pendant toute la durée de leur emploi.
- 1.11 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de tout salarié régulier, salarié surnuméraire, correspondant, collaborateur et chroniqueur le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire pendant la durée de la présente convention.
- L'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisation syndicale qui surviennent au cours de la présente convention, conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat, pourvu que ce dernier avise l'Employeur par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier précédant lesdits changements.
- 1.12 La déduction des cotisations syndicales est faite sans frais par l'Employeur pour le Syndicat et les salariés. Si pour une raison ou pour une autre, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au moment prévu pour ces déductions, elles sont alors déduites de sa paie suivante.
- 1.13 Les cotisations syndicales sont remises mensuellement au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la fin du mois.
- L'Employeur remet au Syndicat une liste indiquant séparément le salaire brut, les primes, le temps supplémentaire et autres gains obtenus durant le mois, ainsi que la cotisation perçue pour chacun des cotisants. L'Employeur ajoute à cette liste le total des gains versés à chaque collaborateur.
- 1.14 L'Employeur s'engage à aviser par écrit le Syndicat de tout bénéfice et/ou avantages spéciaux et/ou entente particulière dont pourrait (aient) jouir un ou des salariés. Aucune telle entente particulière ne peut être contraire aux conditions stipulées dans la présente convention.
- 1.15 L'Employeur s'engage à placer bien en vue et à la disposition exclusive du Syndicat quatre (4) tableaux pour y afficher des communications d'ordre syndical ou professionnel pourvu que lesdits documents soient signés par un représentant autorisé par le Syndicat.

1.16

Le Syndicat distribue à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel et fait des collectes syndicales parmi ses membres, à la condition que cela n'affecte pas le rendement des salariés ni la bonne marche des opérations de l'Employeur.

D) STATUT PARTICULIER

1.17

(a) La présente convention ne s'applique pas aux collaborateurs et aux chroniqueurs, sauf en ce qui a trait à l'article 7 ou lorsqu'expressément prévu.

(b) La présente convention collective reconnaît aux salariés surnuméraires et aux correspondants les seuls droits et obligations suivants :

1. L'obligation d'être membres du Syndicat ;
 2. L'obligation de payer les cotisations syndicales ;
 3. Le droit au salaire et aux primes prévus dans la présente convention, au prorata des heures travaillées ;
 4. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié surnuméraire ou correspondant une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. En outre, ledit salarié reçoit selon la pratique actuelle, avant le début de ses vacances, une indemnité afférente correspondant à deux pour cent (2 %) du salaire brut qu'il a gagné durant l'année de référence pour chacune des semaines de vacances auxquelles il a droit ;
 5. Le droit à l'ancienneté, pour le service de l'administration laquelle ne s'applique qu'aux salariés surnuméraires et entre eux.
- Le droit au mouvement de main d'œuvre conformément aux stipulations de l'article 4.4 pour le service de l'administration ;
6. Le droit à l'ancienneté, pour le service de la rédaction lequel ne s'applique qu'aux salariés surnuméraires et entre eux selon les dispositions suivantes :

L'Employeur détermine mensuellement les heures de travail devant être effectuées par les employés

surnuméraires de la rédaction et les répartit équitablement, en concordance avec l'article 1.9.5 d ;

7. Le droit à des vacances conformément aux stipulations de l'article 8 de la présente convention au prorata des heures rémunérées ;
8. Le droit au mouvement de main-d'œuvre selon les articles 4.4 et 6.3 ;
9. Le droit de grief quant à l'application des dispositions du présent article ou lors de l'imposition de mesures disciplinaires ;
10. L'obligation d'effectuer ses tâches conformément aux stipulations de l'article 7, s'il s'agit d'un salarié du service de la rédaction.

1.18 1. Tout salarié ayant de l'ancienneté et appelé à occuper par voie de promotion une fonction exclue de l'unité de négociation au service de la rédaction ou de l'administration peut réintégrer l'unité de négociation à l'intérieur d'une période de deux (2) ans. Pendant cette période de temps, il peut revenir dans l'unité de négociation et l'employeur peut, de son côté, le réintégrer, sauf s'il a été promu ou déplacé ailleurs qu'au Quotidien. Dans un tel cas, si le poste qu'il occupait a été comblé par l'embauche d'un salarié, il peut se prévaloir de son droit de supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le service.

2. Les trois premiers mois sont considérés comme une période d'essai au cours de laquelle le salarié peut choisir de retourner à son ancien poste ou poste d'autorité antérieur. Pendant cette période d'essai, l'Employeur peut de son côté décider de le réintégrer à son poste ou poste d'autorité antérieur, et ce sans perte de ses droits et privilèges acquis.

1.19 L'utilisation d'un salarié surnuméraire ou d'un correspondant ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied ou le déplacement d'un salarié régulier. L'Employeur ne peut utiliser plusieurs salariés surnuméraires ou correspondants pour remplir un poste qui nécessite un salarié régulier.

1.20 (a) Le nombre de correspondants est également limité comme suit :

1. Il n'y a aucun correspondant dans la région urbaine du Haut Saguenay ;

2. Dans la région du Lac-Saint-Jean, le nombre de correspondants est limité à deux (2).
- (b) Le nombre de collaborateurs, chroniqueurs, rémunérés ou non, est limité comme suit :
1. Pour le Progrès-Dimanche : douze (12) ;
 2. Pour Le Quotidien : six (6).

Le calcul se fait sur une base mensuelle.

Compte tenu des circonstances particulières, ce nombre peut être augmenté après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

- 1.21 L'espace rédactionnel occupé par l'ensemble des correspondants et des collaborateurs ne doit pas dépasser le tiers de l'espace rédactionnel occupé par les autres salariés du service de la rédaction du *Progrès-Dimanche* et le quart pour ceux du *Quotidien*. Pour les fins des présentes, ce calcul se fait sur une base hebdomadaire.
- 1.22 Sous réserve de l'application de la Lettre d'entente *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUES 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 publier une nouvelle chronique régulière et spécialisée, elle doit d'abord informer les salariés réguliers du service de son projet par affichage d'une durée de dix (10) jours et leur accorder la préférence en tenant compte de la spécialisation du sujet, de la compétence particulière requise, de la fréquence de parution et des frais à encourir. Un salarié régulier qui accepte une chronique aura le temps nécessaire pour la rédiger. Chacune des parties peut mettre fin à ladite chronique.
- 1.23 En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur a enfreint les dispositions prévues aux paragraphes 1.4, 1.5, 1.20, 1.21 et 1.22, l'arbitre peut décider que l'Employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité. Ladite pénalité est payable au Syndicat et ne peut représenter un montant moindre que celui versé en trop pour fins de collaboration.

ARTICLE 2 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

2.1 Sous réserve des stipulations contenues dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger, d'administrer et de gérer son entreprise.

2.2 La convention collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur.

ARTICLE 3 - RECRUTEMENT DU PERSONNEL

3.1 (a) Dès l'embauche d'un salarié, d'un correspondant, d'un collaborateur ou d'un chroniqueur, l'Employeur informe le Syndicat par écrit, en donnant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le titre d'emploi, le service et la section dans laquelle il est affecté, les années d'expérience reconnues s'il y a lieu, la rémunération et la date d'entrée en fonction.

(b) Tout changement de statut d'un salarié régulier, salarié surnuméraire, d'un correspondant et d'un collaborateur doit être signifié par écrit au Syndicat.

(c) L'Embauche d'un candidat ne peut avoir pour effet d'entraîner l'élimination, le remplacement ou le déplacement d'un salarié régulier, ni justifier l'abolition d'un poste ou poste d'autorité, ni empêcher la création de nouveaux postes ou postes d'autorité.

3.2 L'Employeur reconnaît aux représentants et officiers du Syndicat le droit de rencontrer tout nouveau salarié dès sa première journée de travail, et de lui fournir les informations syndicales qu'ils jugent utiles.

3.3 (a) Tout nouveau salarié subit une période de probation de six (6) mois de travail.

(b) La durée des périodes de probation ci-haut mentionnées peut être modifiée en comité de relations de travail après entente entre les parties.

(c) Lorsqu'un salarié surnuméraire ou correspondant pose sa candidature à un poste de salarié régulier, l'Employeur doit, s'il l'embauche, lui reconnaître l'expérience acquise à titre de salarié surnuméraire ou de correspondant pour fins de calcul de la période de probation, de salaire et de vacances.

3.4 (a) Tout postulant devient salarié régulier s'il demeure au service de l'Employeur à l'expiration de sa période de probation.

- (b) Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention sauf à la procédure de grief dans le cas de congédiement.
 - (c) À la fin de cette période de probation, le comité de relations de travail statue sur le nombre d'années d'expérience qui doivent être reconnues au salarié.
- 3.5 Pendant la période de probation, le comité de relations de travail porte une attention particulière à l'entraînement du postulant et évalue son travail.
- 3.6
- (a) L'Employeur peut accepter des étudiants pour effectuer un ou des stages de formation dont la durée est déterminée par l'institution d'enseignement. Ces étudiants ne sont pas, en ce cas, considérés comme des salariés et n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention, même si au cours de leur stage, ils effectuent à titre d'expérience, du travail fait normalement par les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
 - (b) Les reportages ou articles de ces derniers qui sont publiés à titre d'expérience doivent être clairement identifiés du nom du stagiaire et de son statut de stagiaire. Lors du premier reportage ou article, le nom de l'institution qu'il fréquente est également mentionné à l'intérieur du journal.
 - (c) Toutefois, si des étudiants sont embauchés pendant la période estivale pour effectuer un travail régulier ou occasionnel, leurs conditions de travail sont déterminées par la convention collective et leur salaire est celui prévu à l'article 10.
 - (d) L'embauche d'un surnuméraire, d'un correspondant, d'un étudiant ou d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'entraîner l'élimination, le remplacement ou le déplacement d'un salarié régulier, ni justifier l'abolition d'un poste, ni empêcher la création d'un nouveau poste.

ARTICLE 4 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 4.1
- (a) Les parties reconnaissent l'existence des services et des sections dans lesquels sont regroupés les salariés couverts par le certificat d'accréditation. L'Employeur s'engage à maintenir des postes dans lesdites sections.
 - (b) Le service de la rédaction comprend les sections suivantes :
 - 1. Section générale ;

2. Section sports ;
3. Section affaires culturelles ;
4. Section pupitre.

- (c) Le service de l'administration comprend tous les autres salariés couverts par le certificat d'accréditation et qui se répartissent à l'intérieur des sections suivantes :

SERVICE DE L'ADMINISTRATION

1. Section de la comptabilité
- employé de bureau ;
2. Section de la publicité
- employé de bureau ;
- préposé à la pagination.
- préposée aux petites annonces ;
- employé de bureau ;
- téléphoniste réceptionniste.
3. Section du service à la clientèle
- employé de bureau ;
- téléphoniste réceptionniste
4. Section de la rédaction
- employé de bureau.

- 4.2 Chaque poste d'autorité est occupé par un salarié :

Rédaction

1. Chef de pupitre ;
2. Chef adjoint de pupitre Progrès-Dimanche ;
3. Adjoint au chef de pupitre Quotidien ;
4. Chef de nouvelles ;
5. Chef de section des sports ;
6. Chef de section affaires culturelles ;

Administration

1. Chef service à la clientèle

- 4.3 (a) L'Employeur ne peut obliger un salarié d'une section à l'intérieur du service de la rédaction à travailler à une autre section, à moins d'entente au comité de relations de travail, sauf un poste de la section générale polyvalent à l'édition.

- (b) L'Employeur peut assigner un salarié d'une section, à l'intérieur du service administratif, à des tâches autres que celles qui lui sont habituelles, à l'intérieur de sa section.

Cependant tout salarié devenu régulier après le 1^{er} janvier 1991, ainsi que ceux à venir, sont réputés être des salariés polyvalents inter-sections.

- 4.4 (a) Lorsque l'employeur crée un poste ou décide de combler un poste vacant, celui-ci affiche ce poste pendant sept (7) jours, en inscrivant la date du début d'affichage. Il avise également par courriel le ou les salariés réguliers des bureaux extérieurs. Lesdits affichages et avis écrits doivent être portés à la connaissance des salariés sitôt la vacance créée ou le poste ouvert.
- (b) La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation, à la suite de cet affichage, n'est pas affichée.
- (c) L'affichage indique le titre, le service et la section, le lieu de travail, les exigences, les tâches principales, les qualifications et les aptitudes requises, de même que le salaire et les avantages qui s'y rattachent. Les critères de sélection et les exigences des fonctions relèvent de l'Employeur et ceux-ci doivent être en rapport avec la nature du poste.
- (d) Dans les deux (2) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, l'employeur fournit au syndicat le nom des salariés ayant posé leur candidature.
- (e) Les salariés régis par la présente convention doivent poser leur candidature par écrit dans les délais sous peine de nullité.
- (f) Au service de l'administration, l'Employeur accorde le poste au salarié qui possède le plus d'ancienneté dans l'ordre suivant : salarié régulier, salarié surnuméraire à la condition que le salarié rencontre les exigences normales du poste à combler.
- Au service de la rédaction, l'Employeur accorde le poste au salarié régulier qui possède le plus d'ancienneté à la condition que le salarié rencontre les exigences normales du poste à combler.
- (g) Le fardeau de la preuve de l'incapacité du candidat à remplir les exigences normales dudit poste incombe à l'employeur. Dans ce cas, la décision de l'employeur peut faire l'objet d'un grief.

- (h) Pendant la période d'essai et d'initiation d'une durée de trois (3) mois, le candidat choisi peut retourner en tout temps à son ancien poste ou poste d'autorité, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

La période d'essai et d'initiation peut être prolongée après entente entre les parties.

- (i) De son côté, l'Employeur peut décider en tout temps au cours de la période d'essai et d'initiation de le retourner à son ancien poste. Cependant, l'Employeur fournit par écrit au salarié qui lui en fait la demande dans les dix (10) jours suivant cette décision, les raisons pour lesquelles il le retourne à son ancien poste. Le salarié intéressé peut contester cette décision par voie de grief.
- (j) Si aucun salarié ne demande le poste ou si aucun d'entre eux ne rencontre les exigences normales dudit poste, l'Employeur peut combler le poste par une personne de l'extérieur.

4.5 Lorsqu'un poste d'autorité couvert par l'unité de négociation est créé ou devient vacant ou lorsque l'Employeur décide de changer le chef de nouvelles ou le chef de pupitre, celui-ci affiche ce poste pendant sept (7) jours, en inscrivant la date du début d'affichage. Il avise également par courriel le ou les salariés réguliers des bureaux extérieurs. Lesdits affichages et avis écrits doivent être portés à la connaissance des salariés sitôt la vacance créée ou le poste ouvert.

4.6 (a) L'affichage indique le titre, le service, la section, le lieu de travail, les exigences, les tâches principales, les qualifications, les aptitudes requises de même que le salaire et les primes qui s'y rattachent.

Les critères de sélection et les exigences des fonctions relèvent de l'Employeur et ceux-ci doivent être en rapport avec la nature du poste

- (b) L'Employeur indique clairement dans sa formulation que ledit poste ou poste d'autorité est ouvert tout autant aux femmes qu'aux hommes.
- (c) Dans les deux (2) jours qui suivent la fin de la période d'affichage, l'Employeur fournit au Syndicat le nom, des salariés réguliers ayant posé leur candidature.

4.7 Les salariés réguliers régis par la présente convention doivent poser leur candidature par écrit dans les délais prévus aux paragraphes 4.4 et 4.5, sous peine de nullité.

- 4.8 (a) i) Dans les cinq (5) jours de la fin de la période d'affichage, l'Employeur accorde le poste ou le poste d'autorité au salarié qui possède le plus d'ancienneté dans le service auquel est rattaché le poste soumis à l'affichage, à la condition que le salarié rencontre les exigences normales du poste à combler.

Le fardeau de la preuve de l'incapacité du candidat à remplir les exigences normales dudit poste ou poste d'autorité incombe à l'Employeur. Dans ce cas, la décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief.

- ii) Dans le cas du chef de nouvelles et du chef de pupitre, l'Employeur accorde le poste à la personne de son choix, après avoir considéré les candidatures reçues.

- (b) Pendant la période d'essai et d'initiation d'une durée de trois (3) mois, le candidat choisi peut retourner en tout temps à son ancien poste ou poste d'autorité, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste ou poste d'autorité.

De son côté, l'Employeur peut décider en tout temps au cours de la période d'essai et d'initiation de le retourner à son ancien poste ou poste d'autorité. Cependant, l'Employeur fournit par écrit au salarié qui lui en fait la demande dans les dix (10) jours suivant cette décision, les raisons pour lesquelles il le retourne à son ancien poste ou poste d'autorité. Le salarié intéressé peut contester cette décision par voie de grief.

- (c) Si aucun salarié régulier ne demande le poste ou poste d'autorité, ou si aucun d'entre eux ne rencontre les exigences normales dudit poste ou poste d'autorité, l'Employeur le comble dans les trente (30) jours qui suivent en faisant appel à un salarié d'un autre service sujet à un reclassement, soit aux surnuméraires, en autant qu'un tel salarié rencontre les exigences normales du poste à combler, soit à une personne de l'extérieur. Le délai peut être prolongé après entente au comité de relations de travail.

Si l'Employeur désire combler un nouveau poste par un employé reclassé, il doit au préalable afficher ce poste. Si un salarié réclame le poste, l'employé sujet à reclassement occupe alors le poste devenu vacant.

- 4.9 Aucun salarié de moins de trois (3) ans d'expérience reconnue ne peut poser sa candidature à un poste d'autorité. L'Employeur formule les mêmes exigences pour un candidat de l'extérieur.

ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

- 5.1 (a) Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'Employeur.

Le temps supplémentaire ne se calcule pas dans l'accumulation de l'ancienneté.

- (b) Toutefois, au service de l'administration le surnuméraire acquiert son ancienneté et l'accumule proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport aux heures de travail prévues à la convention, à l'exception des heures supplémentaires.

- (c) Toutefois, au service de la rédaction le surnuméraire acquiert son ancienneté après avoir travaillé mille cinq cents (1500) heures sans interruption du lien d'emploi défini par un arrêt de travail de plus de 45 jours consécutifs d'absences non prévues à la convention. Le surnuméraire accumule son ancienneté proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport au nombre d'heures de travail prévues à la convention, à l'exception des heures supplémentaires.

- 5.2 (a) L'ancienneté prend effet à la fin de la période de probation prévue au paragraphe 3.3, mais elle est alors rétroactive au premier jour de l'emploi.

- (b) Ladite ancienneté s'accumule dans le service auquel le salarié est rattaché.

- (c) L'ancienneté accumulée dans un service ne permet pas à un salarié de revendiquer un poste dans un autre service couvert par le certificat d'accréditation.

- 5.3 Un salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les absences suivantes :

1. Les vacances annuelles ;
2. Les congés spéciaux ;
3. Les jours fériés ;

4. Les absences motivées pour cause de maladie industrielle ou accident de travail ;
5. Les suspensions ;
6. Les congés avec ou sans solde prévus dans la présente convention collective ;
7. L'emprisonnement pour raisons professionnelles ou syndicales ;
8. La mise à pied pour une période de moins de trente-six (36) mois ;
9. Les absences dues à une maternité, un avortement ou une fausse couche ;
10. Les absences motivées pour cause de maladie ou d'accident n'excédant pas trente-six (36) mois. Après cette période, il conserve son ancienneté.

5.4 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

1. Départ volontaire du salarié ;
2. Congédiement du salarié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur ;
3. Refus par le salarié de reprendre le travail dans les vingt (20) jours, qui suivent un avis par courrier recommandé de retour au travail, par l'Employeur, à la suite d'une mise à pied. Une copie de l'avis de rappel est remise au Syndicat le jour même de son envoi au salarié intéressé ;
4. Lorsqu'un salarié est mis à pied pour une période de plus de trente-six (36) mois.

5.5 Les parties conviennent que la liste d'ancienneté qui est propre à chaque service, mentionnée à l'annexe « B » de la présente convention collective constitue, à la date de signature de cette convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers. La liste d'ancienneté est mise à jour par l'Employeur à la date anniversaire de la signature de la convention collective. Une copie de ladite liste est alors remise au Syndicat.

Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, le Syndicat ou un salarié peut demander de corriger toute erreur dans la liste et l'Employeur doit se conformer à sa demande si elle est justifiée.

- 5.6 La reconnaissance d'un certain nombre d'années d'expérience à un salarié n'affecte en aucune façon l'établissement de l'ancienneté, telle que déterminée dans le présent article.
- 5.7 Tout salarié qui est réembauché ne peut se faire reconnaître moins d'années d'expérience qui lui étaient reconnues à son départ.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ D'EMPLOI - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES – SÉCURITÉ SANTÉ

A) SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.1 Sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 6.12, par suite et/ou à l'occasion d'une fusion, d'une intégration, de changements techniques ou technologiques, de la venue d'une agence de presse, de transformations dans les structures ou dans le système administratif de l'Employeur, de l'octroi par l'Employeur d'un contrat à un tiers de travaux concernant *Le Quotidien* ou le *Progrès-Dimanche*, et de toute autre publication qui viserait à remplacer le *Progrès-Dimanche* ou *Le Quotidien*, ou de l'installation d'appareils à composition directe ou simultanée :

1. Aucun salarié régulier ne peut subir de baisse de salaire ;
2. Aucun salarié ne peut être rétrogradé ;
3. Aucun salarié régulier ne peut être mis à pied ;
4. Aucun salarié régulier ne peut voir modifier ses conditions de travail prévues dans la présente convention collective, sauf après entente préalable entre l'Employeur et le Syndicat.

- 6.2 (a) Sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 6.12, advenant la nécessité de réduire le personnel pour des raisons autres que celles mentionnées au paragraphe 6.1, l'Employeur met à pied, dans cet ordre, au service de la rédaction :

1. tous les collaborateurs ;

2. tous les chroniqueurs ;
3. tous les correspondants ;
4. tous les salariés surnuméraires n'ayant pas atteint 1500 heures ;
5. Tous les salariés surnuméraires ayant atteint 1500 heures ;
6. tous les salariés réguliers en période de probation.

(b) Sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 6.12, advenant la nécessité de réduire le personnel pour des raisons autres que celles mentionnées au paragraphe 6.1, l'Employeur met à pied, dans cet ordre, au service de l'administration ;

1. tous les salariés surnuméraires ;
2. tous les salariés en période de probation.

6.3 S'il devait y avoir des mises à pied de salariés autres que ceux énumérés au paragraphe 6.2, l'Employeur procède de la façon suivante :

- (a) Le salarié possédant le moins d'ancienneté dans la section, où la ou les mise(s) à pied doit (doivent) avoir lieu, est d'abord mis à pied ;
- (b) Le salarié, ainsi affecté, peut déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté à l'intérieur de son service et qui occupe un poste dont il peut rencontrer les exigences. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir les exigences normales du poste incombe à l'Employeur ;
- (c) S'il remplit les exigences normales du poste, l'Employeur s'engage à lui accorder une période d'initiation de trois (3) mois pour lui permettre de se familiariser aux nouvelles conditions ou méthodes de travail de ce poste ;
- (d) Le salarié dont la période d'initiation serait un échec est mis à pied et il peut alors se prévaloir des dispositions prévues à l'article 6.6.

6.4 (a) L'Employeur s'engage à ne pas procéder, au cours de la durée de la présente convention collective, à la mise à pied de salariés réguliers dont le nom apparaît sur la liste à l'annexe « A », sauf dans les cas suivants :

1. Fermeture définitive de l'entreprise (*Le Progrès du Saguenay*) ou d'une publication (*Le Quotidien* et/ou *Le Progrès-Dimanche* ou de publication s'y substituant) au moment de la signature de la présente convention ;

2. Dépression économique qui affecte l'entreprise ;
3. Difficultés financières qui mettent en danger la survie de l'entreprise *Le Progrès du Saguenay* ;
4. Lorsque l'entreprise *Le Progrès du Saguenay* se voit dans l'obligation de cesser ses opérations, en cas de force majeure, la preuve de la force majeure incombe à L'Employeur.

(b) Dans les cas cités aux alinéas 1, 2 et 3, l'Employeur, sur demande, fournit au Syndicat les causes et les raisons qui justifient sa décision.

(c) En cas de différend sur les causes ou les effets de la situation financière, le Syndicat peut déposer un grief selon les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.5 Avant de procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, l'Employeur avise, par écrit, le salarié concerné et le Syndicat, soixante (60) jours avant la date où cette mise à pied doit entrer en vigueur. L'avis de mise à pied prévu dans le présent paragraphe mentionne également :

1. La ou les raisons qui motivent la ou les mises à pied ;
2. Le nombre et la catégorie des emplois qui sont touchés par la ou les mises à pied.

6.6 (a) Le salarié régulier mis à pied a droit à une indemnité de mise à pied égale à trois (3) semaines de salaire par année de service, et une fraction de cette indemnité correspondant à toute fraction additionnelle d'années de service, jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines.

(b) De plus, une (1) semaine après la réception de sa dernière paie régulière, le salarié reçoit le paiement des vacances, du surtemps remis en congé, des congés de maladie, mobiles et fériés, accumulés et auxquels il a droit.

(c) L'indemnité prévue à l'alinéa (a) ne s'applique pas dans le cas d'une mise à pied temporaire des salariés concernés, lorsque celle-ci est faite au cours d'une grève ou d'un lock-out impliquant d'autres salariés de l'Employeur travaillant dans la même bâtisse.

De même, cette indemnité ne s'applique pas dans le cas d'une mise à pied temporaire d'une partie ou de la totalité des salariés

concernés, lorsque celle-ci devient nécessaire par suite d'un sinistre ou d'un bris majeur de l'équipement (dans sa bâtisse) empêchant l'Employeur d'imprimer ses publications.

- 6.7 Ladite indemnité est payable en allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnités accordées. La première desdites allocations est payable une (1) semaine après le départ du salarié et ainsi de suite jusqu'au complet paiement des sommes accordées.
- 6.8 L'Employeur, au cas de mise à pied d'un salarié, dont le nom apparaît sur la liste mentionnée au paragraphe 6.4, s'engage à ne pas appeler au travail, ou à ne pas embaucher un salarié surnuméraire, pour accomplir le travail à temps plein qui était antérieurement effectué par le salarié mis à pied. Toutefois, cette restriction ne s'applique pas lorsque l'Employeur fait le remplacement par un salarié surnuméraire d'un salarié absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective.
- 6.9 Si le salarié revient au service de l'Employeur ou s'il refuse de revenir après un rappel au travail fait conformément au paragraphe 5.4, alinéa 3 de la présente convention, avant le paiement des allocations prévues au présent article, lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues.
- 6.10 Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied. Une copie de l'avis de rappel est transmise le jour même au Syndicat. Au cours du processus de rappel au travail, la procédure d'affichage est suspendue.
- 6.11 En cas de fermeture totale de l'entreprise, l'Employeur se conforme aux dispositions suivantes :
1. Donner aux salariés concernés et au Syndicat un avis écrit de soixante (60) jours ;
 2. Procéder avec le Syndicat à la formation d'un comité de reclassement conformément aux lois provinciales et fédérales ;
 3. Verser au moment du départ du salarié concerné l'indemnité complète prévue au paragraphe 6.6 (a) et (b)
- 6.12 (a) Le salarié dont le nom n'apparaît pas à l'annexe « A » de la convention ne bénéficie pas des droits accordés aux autres

salariés réguliers aux paragraphes 6.1, 6.2 (a) et (b), 6.4 (a), (b) et (c) et 6.8 de la convention collective.

- (b) L'Employeur, s'il veut procéder à la mise à pied de ce salarié régulier, devra le faire en respectant les dispositions des alinéas (a) et (b) du paragraphe 6.3. Toutefois, l'Employeur devra d'abord avoir mis à pied les salariés, ci-après énumérés, dans l'ordre qui y est indiqué, dans l'un ou l'autre des services concernés, selon le cas :

Service de la rédaction :

1. tous les salariés correspondants ;
2. tous les surnuméraires n'ayant pas atteint 1500 heures ;
3. tous les surnuméraires ayant atteint 1500 heures ;
4. tous les salariés réguliers en période de probation.

Service de l'administration :

1. tous les salariés surnuméraires ;
2. tous les salariés en période de probation.

6.13 Le salarié qui quitte de son plein gré le service de son employeur doit en aviser ce dernier au moins quinze (15) jours à l'avance.

6.14 Le salarié peut exiger 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.

La qualité du travail et la conduite du salarié ne sont mentionnées dans ce certificat qu'à la demande de ce dernier.

B) CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 6.15 1. Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut installer dans ses services des écrans de visualisation ou tout autre appareil similaire. Cette installation est soumise aux conditions suivantes :
- (a) Les salariés de l'administration ont la responsabilité exclusive de l'entrée et du traitement des données. Cependant, pour les fins de leur travail de gestionnaire, les cadres de l'administration peuvent utiliser de tels écrans ;

- (b) Les agents de tirage peuvent utiliser de tels écrans pour fins de consultation seulement ;
 - (c) Les représentants publicitaires peuvent utiliser de tels écrans pour saisir leurs bons de commande et pour fins de consultation seulement ;
 - (d) Advenant le fait que la mise en opération du paragraphe précédent ait pour effet de diminuer le temps de travail d'un salarié à la sous-section générale, le comité des relations de travail se réunit pour trouver des solutions (support aux ventes, contrôle des dossiers enrichissement des tâches, etc.) afin de maintenir le salarié dans ladite sous-section ;
 - (e) Advenant la mise en opération du paragraphe c) du présent article, aucun salarié régulier de l'annexe B ne peut être mis à pied, rétrogradé ou subir de baisse de salaire.
2. L'Employeur avise le Syndicat soixante (60) jours à l'avance de tout changement technologique, qu'il s'agisse de l'implantation ou de l'ajout de nouvel équipement, machinerie ou système ou encore de la modification de tout équipement, machinerie ou système jusque-là utilisé. Cet avis doit comprendre :
- (a) la nature du changement technologique ;
 - (b) la date à laquelle il se propose d'effectuer le changement technologique ;
 - (c) le nombre approximatif et la catégorie de salariés susceptibles d'être touchés par le changement technologique ;
 - (d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des salariés touchés ;
 - (e) tout autre renseignement pouvant être utile.
3. (a) Dans les quinze (15) jours suivant l'avis de l'Employeur, le comité de relations de travail se réunit pour identifier les effets de ces changements sur les salariés concernés et étudier toute formule pouvant leur venir en aide, ainsi que toutes les conditions de travail relatives auxdits changements technologiques.

Il fait également à l'Employeur les recommandations quant à la nature de la formation (mise à jour) qui doit être dispensée aux salariés concernés et le conseille sur les moyens à mettre en œuvre pour réaliser cet objectif.

- (b) Par la suite, et aussi souvent que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de le faire, le comité de relations de travail se réunit pour faire une évaluation desdits changements technologiques.
- (c) L'Employeur, à la lumière des moyens qui lui sont conseillés par le comité de relations de travail, accorde aux salariés concernés une mise à jour des connaissances ainsi qu'une formation adaptée leur permettant de se familiariser avec tout nouvel équipement ou système informatique.

En outre, il accorde à tout nouveau salarié une formation lui permettant de se familiariser avec le système informatique dont les opérations sont reliées au travail qui lui est confié.

Cette mise à jour ou formation s'effectuera pendant les heures normales de travail, et ce, aux frais de l'Employeur.

- 4. Advenant l'abolition d'un ou de plusieurs postes de travail à la suite de la mise en place de ces appareils, l'Employeur n'effectue aucune mise à pied due à ces changements. L'Employeur accorde au salarié régulier, dont le poste est aboli, un autre poste de travail à l'intérieur du service qu'il occupe.
- 5.
 - (a) Tout salarié incapable de s'adapter au nouveau système ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Cependant, ledit salarié est muté à l'intérieur du service auquel il est rattaché. L'Employeur se charge du recyclage ou du perfectionnement du salarié.
 - (b) Un salarié ne peut faire l'objet d'une réprimande, d'un avis disciplinaire ou d'une sanction lorsqu'il y a perte partielle ou totale de données en cours de traitement ou de programmes en raison d'une défectuosité du système ou d'une panne de courant.
- 6. Une fois par période de deux (2) ans, l'Employeur assume, sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à une limite de cinquante-cinq (55) dollars (révisable annuellement), les frais d'un examen de la vue pratiqué par un optométriste choisi par le salarié requis de travailler avec un ordinateur.

Pour des motifs médicaux et sur recommandation d'un optométriste, un salarié peut bénéficier du paragraphe qui précède chaque année.

Cet examen a lieu en dehors des heures de travail.

7. Sur demande d'une salariée enceinte utilisant régulièrement un écran de visualisation, l'Employeur lui fait passer un examen médical, à ses frais, sur les heures de travail et sans perte de salaire.

Si le médecin indique qu'il peut y avoir un danger quelconque à continuer de travailler sur un tel équipement, la salariée a les choix suivants :

- (a) de se faire transférer à un autre poste à l'intérieur du service ;
 - (b) de se prévaloir des clauses de la convention collective concernant le congé de maternité ;
 - (c) de se prévaloir des clauses pertinentes de la Loi sur la santé et sécurité du travail.
8. L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que chacun des postes de travail sur écran de visualisation rencontre les normes reconnues par la CNESST.
9. La période de repos prévue au paragraphe 9.1 de la convention doit être prise entre une heure et demie (1 h 30) et deux (2) heures après son entrée au travail, le matin, et l'après-midi, pour le salarié qui fait du travail continu devant le terminal.

C) SÉCURITÉ-SANTÉ

- 6.16 L'Employeur s'engage à maintenir les locaux propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés. Les salariés, de leur côté, doivent apporter toute leur collaboration afin de maintenir lesdits locaux, l'équipement et tout objet qui s'y trouve en parfait état d'ordre et de propreté.
- 6.17 L'Employeur ne peut exposer ses salariés à des risques physiques disproportionnés en regard des exigences normales de leur travail.
- 6.18 En cas d'accident de travail, l'Employeur remet au salarié des avances équivalant approximativement aux montants que ce salarié doit recevoir de la Commission de santé et sécurité du travail.
- 6.19 Ces avances sont versées tant que le salarié ne reçoit pas de compensation de la CNESST, mais pour une période maximale

de six (6) semaines, à compter de l'accident dudit salarié. Les avances sont abrogées advenant un refus de la part de la CNESST, avant la fin de ladite période maximale.

6.20 Pour recevoir ces avances, le salarié doit signer une reconnaissance de dette, telle que définie à l'annexe « C » de la convention collective.

6.21 En cas de refus, de négligence ou de non-remboursement pour toute autre cause que ce soit, l'Employeur pourra compenser à même toutes sommes qu'il doit à ce salarié, soit pour vacances, congés ou toute autre cause. S'il ne peut compenser selon les termes qui précèdent, il peut percevoir cette avance de toute autre façon.

ARTICLE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL (s'appliquant au service de la rédaction)

A) PRINCIPE DE LIBERTÉ DE PRESSE

7.1 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'indépendance professionnelle du journaliste selon les dispositions prévues à la présente convention.

7.2 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 frontières, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit. (Déclaration universelle des Droits Humains, votée à l'automne 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies).

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

- 7.4 Des paragraphes 7.2 et 7.3 découlent les quatre (4) principes suivants auxquels les parties souscrivent :
1. le droit du public à l'information ;
 2. la liberté d'opinion et d'expression ;
 3. le libre exercice de la profession de journaliste ;
 4. le libre exercice du droit de l'éditeur (publisher).
- 7.5 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.
- L'Employeur s'engage à ne pas publier de textes, photos, caricatures ou illustrations sexistes, discriminatoires, racistes, scabreux, morbides ou exagérément sensationnels ni par l'édition ou la mise en pages, mettre en évidence des textes, photos, caricatures ou illustrations, portant sur un sujet sexiste, discriminatoire, raciste, scabreux, morbide ou exagérément sensationnel.
- L'Employeur s'engage à ne pas livrer ou divulguer aux représentants de la justice tout matériel écrit, sonore, visuel, bande magnétique, vidéo, film, négatif, brouillon, note manuscrite ou dactylographiée, partiellement publié ou non publié, recueilli, conçu ou réalisé par un salarié dans l'exercice de ses fonctions à moins d'y être ordonné conformément à la loi.
- 7.6 Le salarié peut collaborer à tout autre média d'information aux conditions suivantes :
1. Que cette collaboration soit faite en dehors des heures de travail du salarié, sauf entente contraire entre celui-ci et l'Employeur ;
 2. Qu'il ne s'agisse pas d'information d'actualité (nouvelles) ;
 3. Qu'elle ne soit offerte à aucune publication régionale en concurrence directe avec celle de l'Employeur.

B) TEXTES PUBLICITAIRES

7.7 Aucun salarié ne peut être tenu de rédiger des textes publicitaires ni non plus faire ou permettre que l'on se serve de lui pour faire de la publicité d'un produit ou de services reliés à son secteur habituel d'activités professionnelles.

Il ne peut pas non plus travailler pour une maison de publicité ou de relations publiques.

7.8 Aux fins des présentes, l'expression « publicité » comprend toute matière dont la nature sert d'abord des intérêts commerciaux ou particuliers, ou vise directement ou indirectement la promotion de quoi que ce soit, pour des raisons étrangères à l'information telle qu'elle est définie au présent article et est préparée sans permettre ni exiger du salarié l'utilisation des moyens de contrôle, de recherche de la liberté d'information qui sont habituellement requis.

7.9 L'Employeur s'engage à identifier comme tel, de façon non équivoque, chaque texte publicitaire ou le cas échéant, chaque page de texte publicitaire au moyen de la mention « publicité », imprimée en caractères gras bien apparents.

C) ÉDITION DES TEXTES

7.10 Les analyses, commentaires, chroniques, billets, opinions, reportages ou dossiers que l'Employeur consent à publier doivent être signés du nom de leur auteur. Le recours à un pseudonyme doit être préalablement approuvé par l'Employeur et celui-ci doit en informer le Syndicat par écrit.

Les textes ci-haut énumérés doivent être identifiés comme tels et distingués du reste de l'information par divers apprêts typographiques : cadres, blocs, caractère d'imprimerie différents, etc. À l'occasion de la publication, l'Employeur ne doit y effectuer aucune modification ou coupure à moins d'avoir obtenu l'assentiment de l'auteur.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.12, tous les textes doivent être signés ou identifiés selon les mêmes dispositions que les textes de la Presse canadienne (PC).

7.11 À l'exclusion des textes mentionnés au paragraphe précédent, ni le salarié ni le photographe ne peut être contraint de signer son article ou sa photo.

- 7.12 Quand l'Employeur publie un texte signé, il ne doit effectuer dans ledit texte, aucune modification ou coupure, à moins d'avoir préalablement obtenu l'assentiment de l'auteur. Si l'Employeur juge qu'il doit effectuer un ou plusieurs changements et si l'auteur s'y refuse ou s'il n'est pas disponible pour consultation, l'Employeur omet alors sa signature et ses initiales.
- 7.13 Les employés responsables de la publicité ne peuvent en aucun cas intervenir à la rédaction.
- 7.14 S'il y a erreur de l'Employeur quant à l'application du paragraphe 7.12 et qui porte préjudice à la réputation ou à l'intégrité du salarié intéressé, l'Employeur s'engage pour *Le Quotidien* dans les trois (3) jours et pour *Le Progrès-Dimanche* dans les sept (7) jours qui suivent la publication de ladite erreur, à publier une mise au point.

D) JURIDICTION DU SERVICE DE LA RÉDACTION

- 7.15 L'Employeur reconnaît la pleine juridiction du service de la rédaction sur le contenu des textes. À cet effet, il reconnaît que les textes des journalistes, conformément aux dispositions du présent article, doivent être respectés intégralement tout au long du processus de production, et ce, jusqu'à leur publication dans les colonnes du journal.
- Les présentes dispositions s'appliquent également aux titres et maquettes.
- 7.16 Aux fins de veiller à l'application du précédent paragraphe, l'Employeur assure au service de la rédaction le contrôle permanent et continu de l'édition de l'information et l'autorisation de faire reprendre les textes, titres et maquettes non conformes à ceux qui ont été soumis.
- 7.17 L'Employeur s'engage à ce que le travail d'édition de l'information soit obligatoirement surveillé par un membre du service de la rédaction, avant que la production n'achemine une page à la préimpression, en autant, que les heures de tombée du journal soient respectées.

E) PROPRIÉTÉ DES TEXTES ET PUBLICATIONS

- 7.18 (a) L'Employeur se réserve la propriété des textes, signés ou non, photographies, illustrations, caricatures et dessins exécutés par un salarié pendant les heures de travail, qu'ils soient publiés ou non. Tous les autres travaux exécutés à la demande de l'Employeur sont également sa propriété.
- (b) Si les textes et/ou illustrations d'un salarié sont vendus ou cédés par l'Employeur pour des fins de publication, ladite vente ou cession doit préalablement faire l'objet d'une entente avec l'auteur.
- (c) Les textes et illustrations ne peuvent être vendus ou cédés par l'Employeur pour fins de publication dans un autre quotidien du Québec, dans un ouvrage spécifique ou sous forme de série (« syndicated column »), ou dans un hebdomadaire, sans l'autorisation écrite de l'auteur.
- (d) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un journaliste, un photographe ou un caricaturiste décide de publier sous forme de recueil ses textes ou illustrations, l'Employeur ne peut s'y objecter sans raison valable ni exiger une compensation d'ordre pécuniaire. La présente disposition ne s'applique pas aux textes et illustrations payés à cachet et/ou sur une base périodique.
- (e) Les présentes dispositions n'affectent en rien les ententes contractuelles avec la Presse canadienne.
- (f) Tout salarié régulier intéressé peut, en dehors de ses heures de travail, rédiger un éditorial, un commentaire, un billet, une analyse ou tout autre article du même genre. Si l'Employeur accepte de publier un tel article, il ne peut retarder la publication de plus d'une (1) semaine et doit rémunérer le salarié intéressé. Advenant la non-publication dans le délai ci-haut mentionné, l'Employeur doit remettre le ou les articles à son auteur.
- (g) Un salarié ne peut être tenu responsable de l'assignation d'un photographe.
- (h) Aucun salarié ne doit rédiger un texte ayant trait à un spectacle ou à un événement artistique, littéraire, politique, sportif ou autre tendant à faire croire qu'il y a assisté ou en a été témoin, s'il n'y a pas assisté ou s'il n'en a pas été témoin.

Toute couverture via les médias électroniques doit faire l'objet d'une mention dans le texte que la couverture a été faite via un

média électronique, sauf dans le cas où cette couverture est complémentaire au reportage d'un salarié assigné à la couverture de l'événement sur place. Le crédit doit également être accordé aux agences de nouvelles.

- (i) Nonobstant certaines dispositions du présent paragraphe, le salarié qui juge que le retard encouru pour la publication de son texte peut causer préjudice à la qualité, la vraisemblance et l'actualité de l'information contenue dans ledit texte peut exiger que l'Employeur lui remette le texte non encore publié.
- (j) L'Employeur s'engage à ne publier que des textes rédigés par des membres du service de la rédaction pour tout événement survenant sur le territoire du Saguenay Lac-Saint-Jean.
- (k) Aucun communiqué de presse ne peut être publié sous forme de nouvelle sans qu'il n'ait été traité au préalable par un salarié régulier de la rédaction pour qu'il puisse y faire les vérifications et le traitement journalistique d'usage. Cependant, si aucun salarié régulier n'est disponible, ledit communiqué de presse est traité par le chef de pupitre ou l'adjoint au chef de pupitre.

F) MISES AU POINT - RÉTRACTATION

- 7.19 Toute lettre, tout communiqué ou toute mise au point qui attaque directement ou indirectement un salarié, ou un de ses textes signés ou non, ou encore qui conteste des faits présentés dans un texte, est porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être publié, ou, s'il est impossible de rejoindre le salarié concerné, et dans la mesure où il est urgent de publier le texte, au Syndicat.
- 7.20 Au moment de la publication d'un texte qui relève du paragraphe précédent, le salarié ou le Syndicat, si le salarié est absent, a le droit de rectifier les faits. Le texte préparé en réplique doit cependant être approuvé par l'Employeur, sauf si ce dernier est mis en cause. Toutefois, le droit de réplique ne peut être retiré au journaliste concerné, ou au Syndicat, si le salarié est absent, et on doit donner à cette réplique une importance égale à l'attaque.
- 7.21 Si un texte de demande de mise au point ou de rétractation, ou si un texte de rétractation est adressé à l'Employeur pour publication, tel texte ne sera pas publié avant que le salarié mis en cause par ledit texte n'ait été averti, et n'ait eu l'occasion de

fournir à l'Employeur les explications ou les renseignements qu'il croit devoir fournir.

Si le salarié mis en cause est absent et que son retour n'est pas prévu dans un délai raisonnable, l'Employeur n'est pas tenu d'attendre son retour. Dans un tel cas, l'Employeur doit consulter le Syndicat.

7.22 Advenant le cas d'un changement notable et défini dans l'orientation et l'idéologie du journal, changement pouvant porter atteinte à l'honneur, la réputation ou les intérêts moraux d'un ou de plusieurs salariés, ce ou ces derniers peuvent démissionner et réclamer une indemnité de départ de quatre (4) semaines de salaire. Le fardeau de la preuve incombe au salarié.

Un avis écrit d'un (1) mois exposant le ou les motif(s) et allégation(s) est fourni par le ou les salarié(s) qui désire (désirent) appliquer les dispositions du présent paragraphe.

G) RISQUES PARTICULIERS

7.23 (a) L'Employeur se rend responsable de toute poursuite juridique qui pourrait être intentée contre un salarié à la suite de la publication d'un texte, d'une photographie ou d'une illustration, fait ou préparé de bonne foi dans l'exercice normal de ses fonctions, selon les dispositions des présentes. L'Employeur s'engage à payer tous les frais qui pourraient résulter de telles poursuites, y compris le paiement du cautionnement.

(b) Ces dispositions s'appliquent également lorsqu'un salarié est traduit devant un tribunal ou une commission d'enquête ou est pénalisé pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'information obtenues dans l'exercice de ses fonctions.

7.24 Il est expressément compris et entendu que l'Employeur a la possession du dossier et a le droit, au nom du salarié, de régler à l'amiable ou autrement toute action en justice, comme de la contester, d'appeler de tout jugement, en un mot de procéder comme dans toute action ordinaire. Le salarié et/ou son procureur est informé tout au long du processus et a accès au dossier de l'Employeur pour fins de consultation.

7.25 Le salarié est tenu indemne par l'Employeur de tout jugement et de tous frais. Il doit cependant signer tous les documents qui peuvent être requis ou utiles pour fins des présentes.

- 7.26 Si le salarié préfère ne pas se prévaloir des dispositions qui précèdent, il est libre de le faire. Il lui appartient alors de juger des moyens à prendre et de décider du choix de son avocat et de le payer. Le salarié et/ou son avocat ont accès au dossier de l'employeur et ce dernier donne son entière collaboration.
- 7.27 Si dans l'exercice normal de ses fonctions, un salarié est blessé, l'Employeur assume les frais d'hôpital, de médecin et de prothèses, le coût des réparations aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens. Dans un tel cas, il continue de lui payer son salaire et les bénéfices connexes jusqu'à ce que le salarié commence à recevoir les indemnités payables par la CNESST, par les assureurs responsables du régime d'assurances collectives ou par la RAMQ, ou jusqu'à ce que la CNESST ou les assureurs refusent de couvrir le salarié, et que tout recours d'appel du salarié soit épuisé. Le salarié doit remettre à l'Employeur les sommes qu'il reçoit de la CNESST, de l'assureur ou de la RAMQ pour la période durant laquelle il a été payé par l'Employeur suivant les modalités prévues aux paragraphes 6.20 et 6.21 de la convention.
- 7.28 L'Employeur assume la défense pleine et entière de tout salarié accusé en matière criminelle et pénale dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. L'Employeur choisit un avocat criminaliste après consultation du salarié impliqué. L'Employeur assume tous les frais occasionnés.
- 7.29 Un salarié arrêté ou incarcéré alors qu'il exerce ses fonctions reçoit son plein salaire pendant toute la durée de son incarcération.
- L'Employeur assume la défense et les frais judiciaires encourus pour une telle arrestation ou incarcération et le salarié conserve tous ses droits pendant son absence. La même règle s'applique dans le cas des amendes.
- 7.30 Si une accusation est portée contre le salarié dans les circonstances décrites au paragraphe 7.28, l'Employeur assume la défense pleine et entière de ce salarié et tous les frais résultant de la poursuite judiciaire occasionnée.
- 7.31 Dans le cas où un employé est assigné par un bref de subpoena devant une Cour de justice, un tribunal administratif, une commission d'enquête, ou le Conseil de presse pour témoigner de faits recueillis dans l'exercice de ses fonctions pour l'Employeur, il reçoit la différence entre son salaire et la

compensation qu'on lui accorde à titre de témoin pendant le temps où il est requis de le faire.

- 7.32 L'Employeur s'engage à rembourser au salarié la prime d'une police d'assurance spéciale pour le protéger au cours d'une mission dangereuse ou de voyage à bord de véhicules non conventionnels ou d'aéronefs non réguliers, loués, nolisés ou militaires, si une telle mission ou un tel voyage est exigé(e) par l'Employeur et en autant que ledit salarié ait avisé l'Employeur avant son départ.

ARTICLE 8 - CONGÉS

A) VACANCES

- 8.1 Tout salarié régulier assujéti à la présente convention et entré au service de l'Employeur depuis moins d'un (1) an a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payé au taux de temps régulier pour chaque mois entier de service, jusqu'à deux (2) semaines de calendrier, soit dix (10) jours ouvrables.
- 8.2 (a) Le salarié régulier, ayant un (1) an de service, a droit à des vacances annuelles payées au taux de temps régulier d'une durée de trois (3) semaines de calendrier.
- (b) Le salarié régulier ayant trois (3) ans de service a droit à des vacances annuelles payées au taux de temps régulier d'une durée de quatre (4) semaines de calendrier.
- (c) Le salarié régulier ayant dix (10) ans de service a droit à des vacances annuelles payées au taux de temps régulier d'une durée de cinq (5) semaines de calendrier.
- (d) Le salarié régulier ayant vingt-cinq (25) ans de service a droit à des vacances annuelles payées au taux de temps régulier d'une durée de six (6) semaines de calendrier.
- (e) Lorsque le salarié régulier est en congé maladie et reçoit des prestations d'assurance salaire depuis plus de vingt (20) semaines, la rémunération des vacances à laquelle il a droit est calculée au prorata du temps travaillé de l'année de référence.
- Les vingt (20) premières semaines sont calculées comme étant du temps travaillé.

- 8.3
- (a) Le salarié peut prendre ses vacances annuelles aux dates qui lui conviennent et que lui permet son ancienneté, sous réserve des dispositions du présent article. Le principe de l'ancienneté par section ou sous-section dans la détermination des dates de vacances doit être scrupuleusement respecté. Cependant, ce principe n'empêche pas la conclusion d'ententes personnelles entre les salariés d'une même section.
 - (b) L'Employeur ne peut exiger que le salarié revienne au travail avant la fin de ses vacances.
 - (c) L'Employeur détermine le nombre de salariés qui peuvent être simultanément en vacances. Sa décision doit être basée sur les nécessités de la section et peut être contestée par le Syndicat en comité de relations de travail.

Cependant, en dehors de la période estivale, l'Employeur offre par ordre d'ancienneté la période laissée vacante par l'absence d'un salarié malade, accidenté ou hospitalisé.

- (d) Sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes du travail, le salarié ne peut être tenu de prendre ses vacances de façon consécutive. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire et il peut également fractionner une (1) semaine de vacances en autant de jours de vacances, après entente avec l'Employeur.
- (e) Sauf entente contraire entre tous les salariés intéressés d'une section, nul ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances (ces trois [3] semaines peuvent être consécutives) pendant la période s'étendant du 15 mai au 30 septembre. Au service de la rédaction, la période s'étend du 1^{er} juin au 31 août. Toutefois, l'Employeur doit être informé préalablement de cette entente ; de plus, cette entente ne doit pas aller à l'encontre des besoins en effectifs que l'Employeur aura fait connaître le 1^{er} avril de l'année en cours.

- 8.4
- Au 1^{er} mai, l'Employeur prend la date d'embauche de chaque salarié par rapport à l'année en cours, comme base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de congé annuel auxquels un salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent.

Tout salarié peut, s'il le désire, utiliser son congé annuel au lieu ou en supplément de sa créance de congés maladie ou de la période d'absence pour cause de maladie, ou d'accident, prévue par le régime de prévoyance collective. Dans un tel cas, le nombre de jours prévus à cet effet et accumulés à son actif

ne se trouve pas affecté et le salarié continu de recevoir son plein salaire tant et aussi longtemps que ces dispositions s'appliquent.

- 8.5 (a) Le salarié doit remettre à l'Employeur le choix de sa période de vacances avant le 1^{er} mai, pour les vacances prévues entre le 15 mai et le 30 octobre et avant le 1^{er} novembre pour les vacances prévues entre le 1^{er} novembre et le 15 mai.
- (b) Au 15 mai et au 15 novembre, l'Employeur affiche le calendrier des vacances tel que définitivement établi pour la période concernée.

8.6 Un salarié malade, accidenté ou hospitalisé au moment de ses vacances annuelles peut les reporter à une date ultérieure, en tout ou en partie, à condition d'en avoir prévenu l'Employeur dès le début de sa maladie, de son accident ou de son hospitalisation.

8.7 Lors des vacances d'un salarié, l'Employeur continue de payer toute prime de fonction, prime de nuit et prime de chevauchement ainsi que toute autre allocation habituellement annexée à son salaire régulier.

En cas de départ volontaire, de congédiement, mise à pied, retraite ou décès d'un salarié, tous les crédits de vacances lui sont payés en entier, à lui, ou à ses légataires, ou à ses héritiers légaux selon le cas, dans les quinze (15) jours de la date de son départ.

8.8 Si un salarié projette un voyage ou une absence prolongée motivée, dont la durée peut excéder la période de ses vacances régulières annuelles, il peut, compte tenu des besoins de la section et après entente écrite avec l'Employeur, accumuler ses vacances d'année en année jusqu'à un maximum de douze (12) semaines. Cependant, le salarié doit prendre obligatoirement deux (2) semaines de vacances par année.

B) JOURS FÉRIÉS

8.9 Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une proclamation à cet effet, ou également les jours 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.

Service de la rédaction

1. Le Jour de l'An ;
2. Le lendemain du Jour de l'An ;
3. Le lundi de Pâques ;
4. La fête des Patriotes ;
5. La fête nationale du Québec ;
6. La Confédération ;
7. La fête du Travail ;
8. L'Action de grâces ;
9. Le Jour de Noël ;
10. Un congé mobile est accordé à un salarié régulier pour chaque période complète de trois (3) mois comprise entre la date où il a complété une (1) année d'ancienneté et le 1^{er} janvier suivant. Lorsqu'un salarié régulier a complété une (1) année d'ancienneté au 1^{er} janvier, il a droit à quatre (4) congés mobiles au cours de l'année. Ces congés seront pris à une date convenue entre le salarié et l'Employeur. L'Employeur ne sera pas tenu de laisser partir en congé plus de deux (2) salariés à la fois.

Service de l'administration

1. Le Jour de l'An ;
2. Le lendemain du Jour de l'An ;
3. Le lundi de Pâques ;
4. La fête des Patriotes ;
5. La fête nationale du Québec ;
6. La Confédération ;
7. La fête du Travail ;
8. L'Action de grâces ;
9. Le jour de Noël ;
10. Le lendemain de Noël ;
11. Un congé mobile est accordé à un salarié régulier pour chaque période complète de quatre (4) mois comprise entre la date où il a complété une (1) année d'ancienneté et le 1^{er} janvier suivant. Lorsqu'un salarié régulier a complété une (1) année d'ancienneté au 1^{er} janvier, il a droit à trois (3) congés mobiles au cours de l'année. Ces congés seront pris à une date convenue entre le salarié et l'Employeur. L'Employeur ne sera pas tenu de laisser partir en congé plus de deux (2) salariés à la fois.

8.10

Les jours fériés sont chômés de la façon suivante :

1. Pour les salariés travaillant le jour ou sur l'équipe de jour, le jour même de la célébration de la fête ;

2. Pour les salariés travaillant le soir ou la nuit, le soir ou la nuit précédant la célébration de la fête.

8.11 (a) Les jours fériés mentionnés au paragraphe 8.9 sont observés tels que prévus et payés au taux de salaire régulier du salarié, si aucun travail n'est exécuté ce jour-là. Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, un salarié ne doit pas bénéficier d'un congé sans solde, congé de maladie, congé de maternité ou tout autre congé de longue durée prévu à la convention collective, ou d'une absence compensée par la CNESST autre que les vacances auxquelles il a droit.

- (b) Lorsqu'un congé férié coïncide avec les vacances d'un salarié, ce dernier peut reprendre cette période de congé la veille de son départ pour vacances, ou le jour prévu de son retour de vacances.

8.12 Tout salarié qui est appelé à travailler pendant la période où il aurait dû bénéficier d'un congé selon les dispositions des paragraphes 8.9 et 8.10 est payé au taux double, en temps ou en argent, au choix du salarié, en plus de la paie du jour férié à laquelle il a droit.

8.13 (a) Si un jour de congé férié survient pendant le congé hebdomadaire d'un salarié, quel que soit ce jour de la semaine, ce salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé.

- (b) Le salarié prend cette journée additionnelle la veille ou à la suite de son congé hebdomadaire sauf entente entre lui et l'Employeur.

C) CONGÉS SOCIAUX

8.14 Tout salarié a droit aux congés sociaux payés suivants :

1. Lors du décès du conjoint ou conjoint de facto, des enfants : cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du décès ;
2. Lors du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père (légal ou de facto), de la belle-mère (légal ou de facto) : trois (3) jours ouvrables à compter de la date du décès ;
3. Lors du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère (légal ou de facto), de la belle-sœur (légal ou de facto), du gendre (légal ou de facto) de la bru (légal ou de facto) : le jour des funérailles.

Lors des décès mentionnés aux alinéas 1, 2 et 3, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus du lieu de résidence ;

4. Lors du mariage d'un enfant, du père et de la mère : un (1) jour ;
5. Lors de son mariage : deux (2) jours ouvrables ;
6. Au cours de la procédure de divorce : un (1) jour ;
7. Lors de la naissance d'un enfant : deux (2) jours ouvrables ;
8. À l'occasion de l'adoption légale d'un enfant : un (1) jour ;
9. Lors d'un événement de force majeure (incendie, désastre) qui oblige le salarié à s'absenter de son travail : un (1) jour.

Durant les congés ci-haut mentionnés, le salarié reçoit le taux de son salaire régulier pourvu qu'il s'agisse de jours où il devait travailler.

D) CONGÉS DE MATERNITÉ

- 8.15 (a) Il est interdit à l'Employeur de refuser d'embaucher, de rétrograder ou de congédier une salariée ou de lui refuser une promotion ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.
- (b) L'Employeur expédie par courrier à la salariée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des salariés.
- (c) L'Employeur aménage l'horaire à la convenance de la salariée enceinte pour lui permettre de suivre des cours et/ou des exercices prénataux.
- (d) L'Employeur réinstalle la salariée au poste qu'elle occupait avant son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé. Ce droit doit être garanti par l'Employeur.
- 8.16 (a) La salariée régulière ou la salariée surnuméraire enceinte ayant cumulé mille cinq cents (1500) heures sans interruption du lien d'emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de cinquante-deux (52) semaines qui, sous réserve du paragraphe 8.18, doivent être consécutives. Ce congé est sans

solde, sous réserve cependant de l'indemnité qui est prévue au paragraphe 8.20.

- (b) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date présumée de l'accouchement a également droit à un congé de maternité pour une période de dix (10) semaines.

8.17 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

8.18 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

8.19 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée donne un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis est accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

8.20 La salariée régulière ou la salariée surnuméraire ayant cumulé mille cinq cents (1500) heures sans interruption du lien d'emploi qui reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir durant son congé de maternité :

1. Une indemnité complémentaire à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit, et ce, jusqu'à concurrence de la vingtième semaine de congé de maternité ;
2. Le total des prestations en vertu du RQAP et de l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe précédent et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra en aucun cas dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire brut habituel.

- 8.21 Au cours du congé de maternité prévu au paragraphe 8.16 du présent article, la salariée régulière bénéficie en autant qu'elle y ait normalement droit des avantages suivants :
1. Assurance-vie à la condition qu'elle paie sa quote-part ;
 2. Assurance-maladie à la condition qu'elle paie sa quote-part ;
 3. Accumulation de vacances ;
 4. Accumulation de congés de maladie.
- 8.22 La salariée reprend son travail à la fin du congé déterminé au paragraphe 8.16, à moins de présenter à l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est incapable pour des raisons médicales de reprendre son travail. Ce certificat médical fixe la date de retour au travail et il doit être acceptable par le médecin de l'Employeur.
- 8.23 La salariée régulière peut, à la fin de son congé de maternité, prendre un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) an, à la condition de donner à l'Employeur un préavis de trente (30) jours.
- 8.24 À la suite de complications de santé résultant de cette maternité, la salariée a droit de prolonger son congé sans solde jusqu'à trois (3) ans.
- 8.25 Sujet aux dispositions des paragraphes 8.22, 8.23 et 8.24, la salariée qui ne revient pas au travail dans les délais prévus au paragraphe 8.16 est considérée comme ayant quitté volontairement son emploi.
- 8.26 La salariée exposée à des conditions de travail dangereuses ou à une maladie infectieuse peut se prévaloir des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

E) CONGÉS SPÉCIAUX

- 8.27 L'Employeur accorde un congé avec ou sans solde ou avec solde partielle à tout salarié qui accepte temporairement une charge d'intérêt humanitaire, culturel, scientifique ou public dans un organisme privé, étatique, para-étatique ou international.

L'Employeur accorde sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale, de la date de mise en nomination jusqu'à la troisième (3^e) journée qui suit la date de l'élection.

8.28 L'Employeur accorde sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui est élu à un poste de député provincial ou fédéral, et ce, pour toute la durée de son mandat.

8.29 (a) Les congés prévus à l'article 8 ne constituent pas une rupture de service et l'Employeur maintient les droits d'ancienneté du salarié conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente convention. Il maintient aussi, si le salarié le désire, les divers bénéfices et avantages du régime de prévoyance collective auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur dudit congé.

(b) Cependant, dans le cas d'un congé sans solde, le salarié doit payer la totalité des cotisations ; dans le cas d'un congé avec solde, l'Employeur et le salarié payent chacun leur part des contributions à verser.

(c) Le salarié touche à son retour le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur au moment de ce retour, correspond au nombre d'années d'expérience qui lui étaient reconnues à son départ.

Cependant, s'il s'agit de congé d'étude ou de perfectionnement, l'Employeur lui reconnaît en plus les années d'expérience qu'il aurait accumulées s'il était demeuré au travail.

8.30 Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

F) CONGÉS SYNDICAUX

8.31 L'Employeur s'engage à accorder sur demande, un congé avec solde remboursé à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical aux conditions suivantes :

1. L'Employeur paie au salarié libéré son salaire chaque semaine ;
2. L'Employeur prélève du chèque de paie du salarié libéré sa cotisation au régime de prévoyance ;

3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte comme durée de service et d'ancienneté pour les fins du Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués du Progrès du Saguenay ;
4. Le salarié libéré conserve ses droits au régime de prévoyance collective et les autres droits prévus à la convention collective ;
5. À l'expiration de la période de libération, le salarié libéré réintègre son poste ou tout autre poste équivalent de sa fonction et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à son poste ;
6. Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :
 - Le salaire du salarié libéré ;
 - La cotisation de l'Employeur au régime de prévoyance collective du Progrès du Saguenay, selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du Régime ;
 - La cotisation de L'Employeur au régime de l'assurance emploi, au régime des rentes du Québec, au régime de l'assurance-maladie et au RQAP.

Le salarié élu ou nommé en avise l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance et précise la durée de son mandat autant que possible.

Advenant prolongation de ce mandat, il en avertit l'Employeur par écrit quinze (15) jours avant l'expiration de son premier mandat et précise la durée de cette prolongation. Dans le cas où le mandat prend fin avant la date prévue, le salarié réintègre son poste dans un délai raisonnable.

8.32

L'Employeur s'engage à accorder sur demande des congés avec solde aux officiers du Syndicat et à ses membres désignés afin de leur permettre de participer à des activités syndicales. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder des congés prévus au présent paragraphe à plus de deux (2) salariés à la fois, sauf pour fins de délégations à la Fédération nationale des communications, auquel cas le nombre de salariés ne pourra excéder quatre à la fois (2 salariés du service de la rédaction, 2 salariés du service de l'administration). Pour la préparation de la négociation le nombre de salariés ne pourra excéder cinq (5) à la fois ; le Syndicat s'engage à trouver un remplaçant pour le cinquième salarié libéré. Le nombre de congés est de cinquante (50) jours par année. À l'épuisement de cette banque, d'autres congés sans solde sont accordés pour les mêmes fins sur

demande écrite du Syndicat. Un avis de toute telle absence doit être donné à l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance.

8.33 (a) Les rencontres prévues dans la convention de même que les rencontres pour la négociation, la conciliation et l'arbitrage des griefs ont lieu sans perte de salaire, pour les salariés qui y assistent.

(b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder des congés prévus au présent paragraphe à plus de quatre (4) salariés simultanément à savoir deux (2) délégués par service.

8.34 Le président du Syndicat ou, en son absence, son remplaçant mandaté, peut s'occuper de l'application de la convention durant les heures de travail, après entente avec l'Employeur. L'accord de l'Employeur ne peut être refusé sans motif valable et raisonnable.

L'Employeur ne peut prendre aucune mesure discriminatoire envers le président du Syndicat qui soit de nature à entraver l'exercice de ses fonctions en tant que tel.

G) FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

8.35 (a) L'Employeur peut accorder aux salariés qui en font la demande, un congé sans solde d'une durée d'un (1) an ou plus, pour poursuivre des travaux de recherches ou effectuer un stage d'étude et de perfectionnement et pour raisons personnelles.

(b) L'Employeur accorde sur demande un congé sabbatique sans solde à tout salarié ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté. Un tel congé ne peut être octroyé plus de deux (2) fois au même salarié au cours de son emploi.

8.36 (a) L'Employeur reconnaît l'importance du recyclage et du perfectionnement pour tout salarié. Sur demande de ce salarié, il participe au paiement des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié, ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure au sein de l'entreprise.

(b) Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement hors des heures normales de travail, si ce salarié consent à suivre ce cours, il est rémunéré au taux régulier prévu à sa classification pour le temps d'assistance passé audit cours.

- 8.37 L'Employeur s'engage à afficher sans délai toute offre de bourse de perfectionnement et/ou de stage d'étude concernant directement ou indirectement les salariés.

H) CONGÉS DE MALADIE

- 8.38 (a) L'Employeur verse au compte de chaque salarié régulier six (6) jours de congé de maladie au 1^{er} janvier de chaque année. Dès son embauchage, l'Employeur verse au compte du nouveau salarié régulier une demie ($\frac{1}{2}$) d'une (1) journée de congé de maladie par mois au prorata des mois restant jusqu'au 1^{er} janvier subséquent.
- 8.39 (a) Pour avoir droit à la rémunération des congés de maladie, le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie le plus rapidement possible. L'Employeur peut exiger un certificat de maladie du médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté ; dans ce cas, l'Employeur peut exiger une déclaration écrite du salarié donnant les raisons de son absence.
- (b) Les jours de congé de maladie ne sont pas cumulatifs. Le ou vers le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie à chaque salarié au taux de salaire régulier, les jours de maladie non utilisés au cours de l'année écoulée.
- Cependant, le salarié qui désire prendre en jours de congé les jours non utilisés peut le faire en avisant l'Employeur par écrit avant le 1^{er} décembre. Ces jours de congé sont pris entre le 1^{er} janvier et le 15 mai de l'année suivante après entente avec l'Employeur.
- (c) Le salarié qui quitte l'Employeur avant la fin de l'année reçoit, à son départ, une demie ($\frac{1}{2}$) de journée de congé de maladie par mois écoulé depuis le début de l'année, moins les jours de congé de maladie utilisés.
- 8.40 Sur demande, le salarié est informé par l'Employeur de ses créances courantes de congés de maladie.
- 8.41 (a) Les termes et modalités du plan d'assurance groupe actuellement en vigueur continuent d'exister pour la période de la présente convention.
- (b) Les salariés surnuméraires et correspondants qui désirent profiter de la protection de l'assurance salaire à court terme peuvent le faire en assumant toutefois le coût total de la prime.

- (c) En cas de congés de maladie couverts par l'assurance groupe, l'Employeur remet au salarié des avances, équivalant approximativement aux montants que ce salarié doit recevoir de l'assureur.
- (d) Ces avances sont versées tant que le salarié ne reçoit pas d'indemnités de l'assureur, mais pour une période maximale de six (6) semaines à compter du départ, en congé de maladie, du salarié. Les avances sont abrogées, advenant un refus de la part de l'assureur, avant la fin de ladite période maximale.
- (e) Pour recevoir ces avances, le salarié doit signer une reconnaissance de dette, telle que définie à l'annexe « C » de la convention collective.
- (f) En cas de refus, de négligence ou de non-remboursement pour toute autre cause que ce soit, l'Employeur pourra compenser à même toute somme qu'il doit à ce salarié, soit pour vacances, congés ou toute autre cause. S'il ne peut compenser selon les termes qui précèdent, il peut percevoir cette avance de toute autre façon.

8.42 Abrogé.

8.43 Le régime de prévoyance collective comprenant l'assurance groupe et le régime complémentaire de retraite est obligatoire dans sa totalité pour tous les salariés admissibles assujettis à la convention collective.

8.44 Abrogé.

8.45 (a) Pour fins d'épargne uniquement, l'Employeur prélève de la paie du salarié tout montant autorisé par celui-ci et achemine cet argent hebdomadairement à l'institution financière désignée par le salarié.

Ex. : obligations d'épargne du Canada et du Québec, etc.

(b) L'Employeur prélève de la paie d'un salarié le pourcentage indiqué par celui-ci et verse le montant à un REER collectif existant.

ARTICLE 9 - HORAIRE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

A) SERVICE DE L'ADMINISTRATION

- 9.1 (a) La semaine de travail d'un salarié régulier est de trente-cinq (35 h) de travail réparties sur cinq (5) jours à raison de sept (7 h) par jour.
- (b) Chaque salarié bénéficie d'une période de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi pour se reposer.
- (c) Les salariés travaillant sur l'équipe de nuit ou l'équipe de chevauchement ont une période de repos de trente (30) minutes dans le milieu de leur quart de travail. Cette période étant déterminée après entente avec le chef de service.
- (d) Les heures de travail des salariés travaillant de jour se situent entre 7 h et 19 h.
- Celles des salariés travaillant de nuit se situent entre 19 h et 7 h.
- Tout salarié commençant après 7 h et finissant après 19 h ou commençant après 19 h et finissant après 7 h est considéré comme faisant partie d'une équipe de chevauchement.
- Tout salarié travaillant le jour bénéficie d'une période d'une heure (1 h) pour le repas. L'heure du repas est déterminée par le chef de service et doit être située le plus près possible du milieu de la journée de travail.
- e) La grille des heures régulières, incluant les heures de repas, doit être affichée bien en vue. Le chef de service peut changer ladite grille et, dans ce cas, il fait parvenir au président du Syndicat copie desdits changements, quinze (15) jours avant qu'ils deviennent en vigueur.
- f) L'Employeur ne peut obliger un salarié régulier à travailler moins de quatre (4) heures dans une journée.

B) HORAIRE DE TRAVAIL

SERVICE DE LA RÉDACTION

- 9.2 (a) La semaine de travail de tout salarié régulier est de trente-cinq (35 h) réparties également sur un maximum de cinq (5) jours consécutifs. L'un des deux jours de congé doit coïncider avec un samedi ou un dimanche.
- (b) Il y a deux (2) régimes d'heures de travail : heures régulières et heures libres.
- (c) Les salariés affectés à l'édition du *Quotidien et du Progrès-Dimanche* travaillent selon un horaire régulier. Les salariés affectés à la production de textes travaillent selon le régime des heures libres.
- (d) La journée de travail d'un salarié régulier sous le régime des heures régulières est de sept (7 h).
- (e) La journée de travail d'un salarié régulier sous le régime des heures libres doit être effectuée de façon continue.
- (f) L'Employeur ne peut obliger un salarié régulier à travailler moins de quatre (4) heures dans une journée.
- 9.3 L'Employeur s'engage à respecter les horaires en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.
- 9.4 (a) Aucun changement de cet horaire ne peut être effectué sans un avis d'au moins quinze (15) jours de calendrier et après entente entre les parties.
- (b) Advenant le cas où un changement d'horaire convenu par les parties ne soit pas accepté par le salarié concerné, l'Employeur affiche l'horaire et l'accorde dans le respect de l'ancienneté.

C) TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.5 (a) Pour le salarié travaillant selon le régime des heures libres, tout travail effectué en plus des heures de la semaine régulière de travail est considéré comme travail accompli en temps supplémentaire.
- (b) Pour le salarié travaillant selon le régime des heures régulières, tout travail effectué en plus des heures régulières de sa journée

de travail est considéré comme travail accompli en temps supplémentaire.

- (c) Tout travail effectué un jour férié ou durant les jours de congé d'un salarié est considéré comme du travail accompli en temps supplémentaire.

9.6 Tout travail supplémentaire doit être approuvé au préalable par l'Employeur ou ses représentants.

9.7 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour les trois (3) premières heures au taux et demi de son salaire régulier et au taux double pour les heures additionnelles.

9.8 (a) Un minimum de quatre (4) heures à temps supplémentaire est payé à tout salarié régulier appelé au travail une journée où il ne doit pas normalement travailler. La durée de déplacement du salarié régulier est considérée comme du temps consacré au travail.

- (b) Un salarié qui accepte de travailler trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire consécutivement à ses heures régulières de travail a droit, immédiatement après la fin de ses heures régulières, à une demi-heure (1/2) payée à taux et demi pour se reposer ou se restaurer.

9.9 Le temps supplémentaire est compensé en temps ou en argent, au choix du salarié, l'un ou l'autre se calcule, selon le cas, à temps et demi ou à temps double.

9.10 Le salarié qui a droit à une compensation pour temps supplémentaire et qui choisit de se faire rembourser en temps plutôt qu'en argent peut accumuler de tels congés jusqu'à concurrence de cinq (5) jours au maximum. Il prend ces congés à un moment convenu avec l'Employeur (successivement ou non).

Les congés ainsi accumulés doivent être pris dans l'année où le temps supplémentaire a été effectué. Le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie le temps de congés accumulé non utilisé.

9.11 (a) Un salarié du service de la rédaction ne peut être tenu d'effectuer du temps supplémentaire, sauf pour mener à terme un texte ou une tâche régulière déjà commencée.

- (b) Un chef de section ne peut en aucune manière forcer un ou des salariés du service de l'administration à travailler en temps supplémentaire ni le ou les pénaliser en cas de refus.

9.12 L'Employeur remet au Syndicat chaque semaine la liste de tous les salariés qui ont travaillé en temps supplémentaire la semaine précédente de même que le nombre d'heures travaillées pour chacun d'entre eux.

9.13 Lorsque l'Employeur refuse de payer du temps supplémentaire réclamé par un salarié, il doit en aviser par écrit celui-ci dans les deux (2) jours suivant cette décision avec copie au Syndicat.

ARTICLE 10 - SALAIRE - PRIMES - FRAIS

A) SALAIRE

10.1 Pour la durée de la convention collective, les salariés sont rémunérés sur une séquence de 14 jours. Le salaire hebdomadaire est prévu aux échelles suivantes :

SERVICE DE LA RÉDACTION SALAIRE HEBDOMADAIRE (35 HEURES)

	1^{er} janvier 2020
1 e année	670,61 \$
2 e année	828,44 \$
3 e année	885,61 \$
4 e année	956,43 \$
5 e année	1 025,73 \$
6 e année	1 091,61 \$
7 e année	1 162,46 \$
8 e année	1 225,09 \$
9 e année	1 319,17 \$

ÉTUDIANTS

	1^{er} janvier 2020
	591,73 \$

Les salariés du service de la rédaction embauchés avant la date de la signature de la convention collective conservent leur salaire hebdomadaire (35 heures) qui les place à l'échelon salarial correspondant de la nouvelle échelle prévue à l'article 10.1.

SERVICE DE L'ADMINISTRATION **SALAIRE HEBDOMADAIRE** **(35 - HEURES)**

	1^{er} janvier 2020
1 e année	654,64 \$
2 e année	695,85 \$
3 e année	732,15 \$
4 e année	829,39 \$
5 e année	868,97 \$
6 e année	906,90 \$

- 10.2 (a) Lorsque l'Employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne 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, le demeure aussi longtemps que ledit salarié demeure au service de l'Employeur.
- (b) L'Employeur accorde à un salarié surnuméraire ou correspondant l'échelle équivalant au temps travaillé (prorata).
- 10.3 Toute augmentation de salaire à la suite de l'application des échelles de salaire mentionnées au paragraphe 10.1 se fait à la date anniversaire d'entrée au service de l'Employeur. Dans le cas d'une augmentation accordée avant la date anniversaire d'entrée au service, la date de cette augmentation sert de base pour l'augmentation statutaire subséquente.

- 10.4 Le salaire est versé par l'Employeur le mercredi ou le jeudi sur une séquence de 14 jours. Le salaire complet des vacances du salarié est versé au moins quarante-huit (48) heures avant son départ.
- 10.5 Dans tous les cas, le salarié ne peut subir de baisse de salaire.
- 10.6 En cas d'erreur de plus de dix dollars (10 \$) sur le chèque de paie régulier, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à faire une avance équivalente à la somme manquante avant le jour de la paie suivante. L'Employeur verra ensuite à faire la correction et à effectuer le rajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. Le salarié remboursera l'avance reçue, sur la réception de sa paie.
- 10.7 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1.
- 10.8 Sur le chèque de paie, doivent apparaître les nom(s) et prénom(s) du salarié, les dates et période de paie, le salaire, le temps supplémentaire, les déductions faites et le montant payé.

B) PRIMES

- 10.9 (a) Tout salarié du service de la rédaction qui remplace un salarié qui occupe un poste auquel est rattachée une prime reçoit cette prime au prorata quotidien.
- (b) Lorsqu'un salarié du service de la rédaction remplace un cadre, il reçoit une prime quotidienne de 30,19 \$, incluant, le cas échéant, sa prime de fonction.
- (c) Le salarié du service de la rédaction dont le travail s'effectue entre dix-neuf heures (19 h) et sept heures (7 h) le lendemain reçoit une prime de 9,63 \$ par soir ou nuit de travail.
- Le salarié du service de l'administration dont le travail s'effectue entre dix-neuf heures (19 h) et sept heures (7 h) le lendemain, reçoit 9,63 \$ par soir.
- Celui qui fait partie d'une équipe de chevauchement reçoit également une prime de 9,63 \$.
- d) Les salariés affectés aux postes d'autorité suivants reçoivent une prime :

1.	Chef de pupitre	234,37 \$
----	-----------------	-----------

2.	Chef adjoint de pupitre Progrès	150,92 \$
3.	Adjoint au chef de pupitre Quotidien	60,41 \$
4.	Chef de nouvelles ;	234,37 \$
5.	Chef de section des sports	60,41 \$
6.	Chef de section affaires culturelles	60,41 \$

Administration

1.	Chef section du tirage	60,41 \$
2.	Chef section annonces classées	60,41 \$

- (e) Tout salarié régulier affecté à la production de textes reçoit une prime hebdomadaire de 72,42 \$ pour couvrir les frais de déplacement à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son lieu de travail.

Cette prime est payée aux salariés surnuméraires et correspondants affectés à la production de textes au prorata des heures travaillées.

C) FRAIS

10.10 Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse toutes dépenses légitimes encourues selon les stipulations des présentes et les demandes de remboursement doivent être normalement faites dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin d'un voyage ou d'un déplacement au cours duquel elles ont été encourues.

10.11 (a) Tout salarié régulier, salarié surnuméraire ou correspondant affecté à la production de textes doit fournir une automobile pour les fins de l'exécution de son travail. Il assume personnellement les frais afférents pour tout déplacement à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son lieu de travail.

Pour tout déplacement à l'extérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son lieu de travail, ce salarié reçoit une indemnité de 0,497 \$ du kilomètre pour les cinq mille (5000) premiers kilomètres parcourus au cours d'une même année de calendrier, et de 0,30 \$ pour chaque kilomètre additionnel.

(b) Les salariés non régis par les dispositions du sous-paragraphe (a) qui utilisent une automobile pour les fins de leur travail, avec l'autorisation de l'Employeur reçoivent une indemnité de

0,497 \$ du kilomètre pour les cinq mille (5 000) premiers kilomètres parcourus au cours d'une année de calendrier, et de 0,30 \$ pour chaque kilomètre additionnel.

- (c) Un salarié qui ne peut conduire une automobile pour une raison majeure continue de recevoir une prime hebdomadaire de 72,42 \$ pour couvrir les frais de déplacement à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de son lieu de travail. Il doit toutefois assurer lui-même ses déplacements en fonction des besoins de son travail, et ce, à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq (25) kilomètres de ce lieu de travail.

10.12 L'Employeur rembourse les frais de stationnement et les frais de taxis encourus pour fins d'exécution d'un travail requis par lui, sur présentation des pièces justificatives.

10.13 Le salarié qui en fait la demande reçoit une avance raisonnable avant d'entreprendre un déplacement en service commandé. Le salarié est cependant tenu de rembourser à l'Employeur la partie non dépensée de cette avance dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin du voyage ou du déplacement au cours duquel les dépenses ont été encourues, en même temps qu'il lui remet les pièces justificatives jointes à son rapport de dépenses.

10.14 Un salarié qui est envoyé en service commandé à l'extérieur du Saguenay Lac-Saint-Jean reçoit en paiement de ses dépenses, d'après le barème suivant :

1. Les frais de transport sont payés d'après les tarifs ordinaires établis par les compagnies de transport choisies par l'Employeur ;
2. Quant aux autres dépenses, elles sont remboursées par l'Employeur selon les termes d'une entente préalablement conclue dans chaque cas entre l'Employeur et le salarié.

10.15 Lorsqu'un salarié régulier, à la demande de l'Employeur, met à la disposition de l'entreprise un local pour les fins de son travail, il reçoit une compensation de 211,28 \$ par mois.

10.16 Si un salarié est appelé à déménager dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, l'Employeur assume les frais de transport, d'entreposage, d'installation des appareils électroménagers et du téléphone dans le nouveau domicile, sur production des pièces justificatives nécessaires. Le déménageur est choisi conjointement par l'Employeur et le salarié.

S'il y a bris de bail de location de l'ancien logement, l'Employeur négocie lui-même les frais pouvant en découler et paie ceux-ci directement au propriétaire.

Toute autre disposition relative à un tel déménagement doit, comme condition de sa réalisation, faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le salarié.

- 10.17 L'Employeur fournit aux salariés qui en ont besoin pour exécuter leurs travaux, les appareils et le matériel qu'il juge nécessaires. Ces appareils et ce matériel restent en tout temps la propriété de l'Employeur. Les salariés doivent prendre soin des appareils et du matériel qui leur sont confiés et ne doivent utiliser le tout que pour les fins de l'Employeur.
- 10.18 Les photographies prises par un salarié consentant et publiées peuvent être signées. Ce dernier garde la propriété exclusive du négatif. Il est entendu que le coût du développement du film d'où est tirée cette photographie est à la charge de l'Employeur ; toutefois, l'Employeur remet 12,07 \$ au salarié immédiatement après la publication d'une telle photographie.

ARTICLE 11 - GRIEFS ET ARBITRAGE

- 11.1 Un grief est toute mécontente, plainte, malentendu, litige relatif à l'application, au champ d'application ou à la violation de la présente convention. Un grief est également toute mécontente relative à toute condition de travail, d'emploi et de bien-être des salariés, prévus dans la présente convention.
- 11.2 Un grief peut être logé par tout salarié, groupe de salariés ou par le Syndicat.
- 11.3 Les griefs relatifs à des congédiements, mises à pied, ou suspensions ont préséance sur les autres griefs.
- 11.4 Avant de soumettre un grief par écrit, un ou des salarié(s) accompagné(s) d'un ou de représentant(s) syndical (aux) peut (peuvent) en discuter avec le supérieur immédiat.
- 11.5 (a) Les avis, avertissements, plaintes, réprimandes, mises en garde ou reproches formulés verbalement ne peuvent être invoqués pour motiver le congédiement, la suspension, la rétrogradation ou toute autre sanction imposée à un salarié. De même, ne peuvent l'être les avis, avertissements, plaintes, mises en garde, sanctions, réprimandes ou reproches écrits

remontant à plus de six (6) mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'infraction similaire dans cette même période de temps.

- (b) Lorsque les écrits mentionnés à l'alinéa précédent sont de nature à causer préjudice au salarié ou aux salariés auxquels ils se réfèrent, l'Employeur ne doit pas communiquer de tels écrits à qui que ce soit, sauf au Syndicat. Toutefois, le ou les salariés concernés peuvent demander par écrit à l'Employeur de s'abstenir de transmettre de tels documents au Syndicat.
- (c) Aucune sanction disciplinaire ne peut être imposée à un salarié plus de dix (10) jours après la survenance de l'incident ou du moment où l'Employeur a raisonnablement pu prendre connaissance de l'incident qui entraîne cette sanction disciplinaire.
- (d) Les parties conviennent que l'Employeur peut établir un système d'objectifs individuels à la sous-section des annonces classées. Cependant, l'Employeur ne peut en aucun cas utiliser les données et les résultats de ce système à l'encontre d'une ou des salariés dans le cas de mesures disciplinaires.

11.6 Dans tous les cas de congédiement, suspension ou autre sanction disciplinaire imposé(e) à un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.7 Tout salarié peut consulter en tout temps, sur demande, son dossier.

11.8 Dans le cas de grief portant sur le congédiement ou la suspension indéfinie d'un ou plusieurs salariés, les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur d'une ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief, sont maintenues aussi longtemps que l'Employeur et le Syndicat ne sont pas venus à un accord ou à défaut d'accord, aussi longtemps que la sentence arbitrale n'a pas été rendue.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un salarié qui a déjà été suspendu à deux (2) reprises pour la ou les mêmes raisons pendant les derniers douze (12) mois ou dans le cas de tout acte criminel.

11.9 (a) Tout grief individuel est soumis par écrit, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Le grief est signé par l'intéressé lui-même ou par un représentant syndical.

(b) Tout grief collectif est soumis par écrit, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation ou à un représentant de

l'Employeur. 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 de salariés ou tous les salariés.

- (c) S'il s'agit d'un grief que le Syndicat lui-même veut présenter à l'Employeur, tel grief est soumis par écrit à un représentant de l'Employeur. Ce grief est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou leurs représentants autorisés.

11.10 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas.

11.11 (a) Un grief, sous peine de nullité, doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'événement qui lui a donné naissance ou dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date à laquelle le salarié ou le Syndicat a raisonnablement pu en prendre connaissance.

- (b) L'Employeur formule sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réception du grief.

- (c) À défaut de solution ou de règlement intervenu entre les parties, ou si la décision mentionnée à l'alinéa (b) n'a pas été rendue dans les délais prescrits, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu à l'alinéa (b), informer par un avis envoyé à l'Employeur, qu'il soumet le grief à un arbitre unique choisi par les parties ou nommé conformément au Code du travail.

11.12 Toute erreur d'écriture ou de calcul, ou quelque autre erreur matérielle entachant la rédaction du grief n'en entraîne pas la nullité ni le rejet.

11.13 Tout règlement intervenu à n'importe lequel moment au cours de la procédure de griefs, à l'exclusion de la sentence arbitrale, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le ou les salariés en cause ainsi que par l'Employeur et le Syndicat. Un tel règlement constitue un cas d'espèce et ne peut être invoqué par la suite comme un précédent, par l'une ou l'autre des parties.

11.14 L'arbitre a toute autorité pour rendre une décision finale sur le sujet en litige selon les termes de la présente convention. Cependant, il ne peut pas modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni l'amender.

11.15 La décision d'un arbitre est finale, lie les parties et devient exécutoire dans un délai de quatorze (14) jours de calendrier, à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

La sentence arbitrale doit normalement être rendue dans les trente (30) jours suivant l'audition.

11.16 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, selon les barèmes convenus au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat.

11.17 Tous les délais prévus dans le présent article peuvent être modifiés par suite d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 12 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

12.1 Le comité des relations de travail est composé de trois (3) personnes représentant la partie patronale et trois (3) personnes représentant la partie syndicale.

12.2 Le comité des relations de travail a pour rôle de statuer sur toute question soulevée par l'une ou l'autre des parties concernant l'interprétation, l'application ou toute mésentente relative à la présente convention collective et/ou tout genre de mésentente relative à toute condition de travail prévue ou non dans ladite convention et de discuter de toute autre question soumise par l'une ou l'autre des parties.

12.3 Le comité des relations de travail doit se réunir sur avis préalable d'au moins trois (3) jours francs donnés à l'autre partie. L'avis de convocation de la réunion doit comporter le ou les points de discussion proposés.

Au cours de la réunion, l'une des parties peut faire inscrire un ou des nouveaux points de discussion. Ces derniers sont alors inscrits au sujet « affaires nouvelles » et si le temps ne permet pas d'en traiter, le comité doit fixer une date pour une prochaine réunion sans avis.

12.4 Le comité des relations de travail étant paritaire, il ne saurait être question de vote. Cependant, en cas d'entente sur une question soulevée en vertu du paragraphe 12.2, cette entente devient exécutoire. Toutefois, une telle entente constitue un cas

d'espèce et ne peut être invoquée par la suite comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

12.5 Dans les trois (3) jours qui suivent chacune des réunions du comité, le procès-verbal est placé bien en vue sur le tableau d'affichage.

Si l'une des parties a des corrections à apporter au contenu dudit procès-verbal, elle le signifie par écrit au secrétaire du comité des relations de travail. Ce dernier en accuse réception au plus tard le lendemain. À l'assemblée suivante du comité, la requête en corrections est automatiquement inscrite à l'ordre du jour.

12.6 Après avoir prévenu l'autre partie, l'une des parties au comité de relations de travail peut inviter une ou des personnes pouvant aider au règlement d'une question précise par leur compétence ou leur connaissance du problème soulevé.

ARTICLE 13 - PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION

13.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et se termine le 31 décembre 2020.

13.2 Pendant toute sa durée, la présente convention collective lie l'Employeur et le Syndicat, ainsi que leurs successeurs et leurs mandataires.

13.3 Les annexes, appendices et lettres d'entente, ci-annexées ou à venir, de la présente convention collective, en font partie intégrante.

13.4 La présente convention ne peut en aucune façon être annulée ou déclarée inexistante et nulle par le fait qu'après sa signature, une partie d'icelle soit rendue inopérante ou illégale par suite de l'existence ou de l'adoption d'une loi contraire.

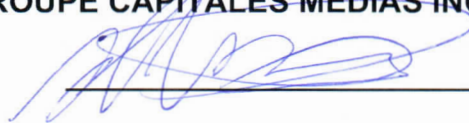
Si un article ou une partie d'article, un paragraphe ou une partie d'un paragraphe, un alinéa ou une partie d'alinéa de la présente convention collective est, ou devient, en contravention avec une loi provinciale ou fédérale, ledit article ou partie d'article, ledit paragraphe, ou partie de paragraphe, ledit alinéa, ou partie d'alinéa est annulé sans affecter les autres dispositions de la présente convention.

- 13.5 Les parties consentent d'engager des pourparlers en vue de la négociation d'une nouvelle convention collective selon les dispositions du Code du travail.
- 13.6 À l'expiration de la présente convention collective, celle-ci constitue une convention collective intérimaire.
- 13.7 (a) À la suite de la signature de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à faire gratuitement la publication de l'entente intervenue entre les parties ainsi qu'à remettre à chacun des salariés dans les trente (30) jours de calendrier suivants, un exemplaire de la nouvelle convention.
- (b) L'Employeur prévoit en outre la publication d'un surplus de soixante (60) exemplaires de la convention collective et les remet au Syndicat.
- (c) L'Employeur fournit au Syndicat une copie de la convention collective sur support informatique.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leurs signatures ci-dessous, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Saguenay, ce 20 jour d'octobre 2020.

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.**

PAR :



PAR :

PAR :

SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)

PAR :



PAR :

PAR :

LISTE DES ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Annexe A	Mesure de protection de l'emploi
Annexe B	LISTE D'ANCIENNETÉ/employés réguliers
	LISTE/Surnuméraires
Annexe C	Reconnaissance de dette
Lettre d'entente No. 1	Nouvelles plateformes technologiques
Lettre d'entente No. 2	Application de l'article 8.35 b)
Lettre d'entente No. 3	Poste à temps partiel (Rédaction)
Lettre d'entente No. 4	Travail effectué au pupitre par les salariés surnuméraires
Lettre d'entente No. 5	Réorganisation des services à la clientèle entre les quotidiens <i>Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est</i>
Lettre d'entente No. 6	Libre circulation des pages et des contenus entre les quotidiens <i>Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est</i>
Lettre d'entente No. 7	Comité d'innovations et de changements
Lettre d'entente No. 8	Gel des salaires et des primes pour l'année 2021
Lettre d'entente No. 9	Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)
Lettre d'entente No. 10	Assurance collective et régimes de retraite

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leurs signatures ci-dessous, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à Saguenay, ce 20 jour d'octobre 2020.

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.**

PAR :

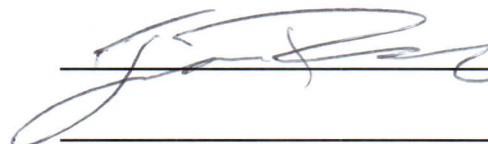


PAR :

PAR :

SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)

PAR :



PAR :

PAR :

ANNEXE « A »

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.**

« L'EMPLOYEUR »

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DU QUOTIDIEN

« LE SYNDICAT »

Sujet : Mesure de protection de l'emploi

ARTICLE 1 : MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI

Service de l'administration

	NOM	DATE D'ENTRÉE
1.	Dubé Diane	16-07-79
2.	Lavoie Johanne	18-02-80
3.	Bouchard Nancy	12-09-91
4.	Boudreault Yves	31-05-99
5.	Bolduc Louise	01-10-00

Service de la rédaction

	NOM	DATE D'ENTRÉE
1.	Côté Daniel	03-11-80
2.	Boivin Normand	13-06-83
3.	Tremblay Louis	20-09-82
4.	Bégin Stéphane	03-11-86
5.	Tremblay Rémi-Gilles	17-06-87
6.	St-Pierre Johanne	01-11-92
7.	Villeneuve Denis	04-02-02
8.	Blackburn Roger	30-08-05

ARTICLE 2 : EXCEPTIONS QUANT À L'APPLICATION DE LA MESURE DE PROTECTION DE L'EMPLOI

2.1 Pour chaque employé, la mesure prévue à l'article 1 cessera de s'appliquer pour l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) la démission de l'employé ;
- b) l'acceptation par l'employé d'un rachat d'emploi ou d'une retraite anticipée pour quelque cause que ce soit ;
- c) la retraite de l'employé ;
- d) le congédiement pour cause de l'employé, sous réserve du droit de l'employé de contester ce congédiement selon la procédure prévue à la convention collective.

2.2 La présente entente cessera de s'appliquer pour l'ensemble des employés pour l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) le jour débutant l'exercice légal d'un droit de grève ou de lock-out ;
- b) lors de fermeture du Quotidien et du Progrès-Dimanche ;
- c) lorsque Le Quotidien et le Progrès-Dimanche démontrera l'importance de difficultés financières qui mettent en danger sa survie. Dans ce cas, l'Employeur avise le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance. Il convoque le comité conjoint dans les cinq (5) jours d'un tel avis pour exposer les causes des difficultés, présenter les faits et explications nécessaires aux membres du comité.

ARTICLE 3 : DURÉE DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE

La présente entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pendant la durée d'application de la convention collective.

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ/employés réguliers

Service de la rédaction

NOM	DATE D'ENTRÉE
------------	----------------------

Côté Daniel	03-11-80
Boivin Normand	18-03-85 13-06-83
Tremblay Louis	10-12-85 20-09-82
Bégin Stéphane	03-11-86
Tremblay Rémi Gilles	17-06-87
St-Pierre Johanne	01-11-92
Villeneuve Denis	04-02-02
Blackburn Roger	30-08-05
Ainsley Dave	16-04-10
Gravel Anne-Marie	09-11-12

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ/employés réguliers**Service de l'administration**

NOM	DATE D'ENTRÉE
Dubé Diane	16-07-79
Lavoie Johanne	18-02-80
Bouchard Nancy	12-09-91
Boudreault Yves	31-05-99
Bolduc Louise	01-10-00
Lapointe Martine	19-10-11

ANNEXE « B »

LISTE/surnuméraires

Service de la rédaction

NOM	DATE D'ENTRÉE
Laura Lévesque	9 827,93 heures
Patricia Rainville	9 257,13 heures
Myriam Gauthier	4 668,51 heures
Julien Renaud	2 756,00 heures

ANNEXE « B »

LISTE/surnuméraires

Service de l'administration

NOM

DATE D'ENTRÉE

ANNEXE « C »

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.**

« L'EMPLOYEUR »

ET

« Le salarié »

OBJET : RECONNAISSANCE DE DETTE

Je, soussigné, _____, reconnait avoir reçu de l'Employeur, la somme de _____, en avance sur les montants qui doivent m'être versés par la CNESST ou par l'assurance collective.

Je m'engage à remettre à l'Employeur toutes les sommes reçues de l'organisme en question, et ce, jusqu'à concurrence du montant avancé. Cependant, si le montant à rembourser est supérieur à cette remise, l'Employeur fixe les modalités du remboursement, par entente, lesquelles peuvent comprendre une retenue à même ma paie. Les montants ainsi retenus ne peuvent excéder quinze (15 %) du salaire brut et la période de remboursement ne doit pas excéder six (6) mois.

**Signée à _____, ce _____^e jour du mois
de _____ 20____.**

Le salarié

**Le Syndicat des publicitaires
du Saguenay (CSN)**

**Le Progrès du Saguenay, une division de 3834310
Canada inc, filiale de Groupe Capitales Médias inc.**

LETTRE D'ENTENTE NO 1

INTERVENUE ENTRE :

LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »

ET

SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »

OBJET : NOUVELLES PLATEFORMES TECHNOLOGIQUES

LES PARTIES CONVIENNENT DES DISPOSITIONS SUIVANTES :

1. Définition :

- 1.1 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.
- 1.2 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.
- 1.3 « Breaking news » :
Signifie un court texte de nouvelles de dernière minute.

2. Reconnaissance et compétence du syndicat :

- 2.1 Les parties reconnaissent que les employés du service de la rédaction de Le Progrès du Saguenay ne travaillent plus exclusivement pour la publication de l'information sous forme de papier traditionnel, mais aussi pour la publication de l'information sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de Le Progrès du Saguenay.

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

- 2.2 a) L'Employeur reconnaît que la juridiction du Syndicat s'étend au travail de ses membres sur ces nouvelles plateformes technologiques de l'information.
- b) La juridiction des employés s'étend aux numéros spéciaux, pages spéciales, éditions spéciales, suppléments, sous-produits que Le Progrès du Saguenay peut éditer et publier sous toute forme de moyen de communication utilisant les dénominations sociales *Le Progrès du Saguenay*, *Le Quotidien* et *Le Progrès-Dimanche*, y compris les productions multimédias. Cette juridiction ne s'étend pas aux publications publicitaires ou promotionnelles.

3. Journaliste :

- 3.1 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.)

3.1.1 Pour la couverture de la nouvelle :

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

3.1.2. 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.

4. Tâches du journaliste :

- 4.1 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.

4.2 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.

5. Propriété des textes :

En considération de l'utilisation de leur travail sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de Le Progrès du Saguenay, les journalistes des catégories salariales prévues à l'article 10.1 (service de la rédaction) de la convention collective reçoivent, le 31 décembre de chaque année, au prorata des mois travaillés, un montant de soixante-quatre dollars (64 \$).

6. Formation :

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.

7. Blogue :

7.1 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.

- 7.2 Si un blogue requiert du travail hors de la semaine normale de travail, l'Employeur discute des modalités avec l'employé concerné.
- 7.3 Les blogues sont réservés aux journalistes et aux collaborateurs – pigistes.
- 7.4 Les blogues sont soumis à la procédure d'affichage prévue à l'article 1.22 à la convention collective.
- 7.5 L'Employeur s'engage à établir une politique de modération applicable à tous les blogues.

8. Photos :

Les photos prises par un journaliste consentant et publiées peuvent être signées. Ce dernier en conserve la propriété exclusive du négatif, du fichier numérique ou de la diapositive selon le cas.

Pour une ou plusieurs publications, l'Employeur verse un montant de 11,60 \$ par photo publiée dans Le Progrès du Saguenay.

Dans le cas des photos diffusées exclusivement sur une plateforme numérique du Progrès du Saguenay (autre que l'édition papier), le tarif est de 5 \$ par photo publiée.

Une même photo ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à 11,60 \$.

9. Toutes les clauses relatives aux conditions de travail professionnel des journalistes s'appliquent à la présente entente.
10. La présente entente entre en vigueur à sa date de signature et le demeure pour la durée de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

OBJET : APPLICATION DE L'ARTICLE 8.35 b)

Considérant le désistement par le Syndicat des griefs 2011-01 et 2011-02 conditionnel à la signature de la présente lettre d'entente ;

Considérant les divergences d'opinions des parties sur l'interprétation de l'article 8.35 b) ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Advenant le refus de l'Employeur d'octroyer un congé sans solde à un salarié ayant fait la demande en vertu de l'article 8.35 b), le Syndicat dépose un grief.

Les parties conviennent de procéder par arbitrage accéléré aux fins d'interpréter la portée de l'article 8.35 b).

L'Employeur, malgré le délai d'audition devant l'arbitre de grief, accorde le congé sans solde au salarié à la date demandée.

Advenant une décision favorable à l'Employeur, le congé sans solde prend fin après un préavis minimum de 15 jours de la signification de la décision au salarié à qui ledit congé a été accordé.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

OBJET : POSTE À TEMPS PARTIEL (RÉDACTION)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties reconnaissent l'existence d'un poste régulier à temps partiel d'un maximum de 28 heures par semaine au service de la Rédaction ;
2. Le salarié régulier à temps partiel qui détient ce poste conserve tous les droits et privilèges accordés aux salariés réguliers excluant les dispositions concernant la sécurité d'emploi ;
3. Plus particulièrement, l'Employeur accorde au salarié régulier à temps partiel, les dispositions concernant les congés maladies, les congés mobiles et l'assurance collective, le tout au prorata des heures travaillées ;
4. L'Employeur s'engage à prioriser le salarié régulier à temps partiel :
 - a) pour compléter sa semaine régulière de travail de 35 heures à la Rédaction
 - b) pour l'obtention d'un remplacement à long terme d'un salarié régulier ;
5. Dès qu'il a complété le remplacement pour une période déterminée d'un salarié régulier, le salarié reprend son poste à temps partiel. Pendant un remplacement, le salarié régulier à temps partiel conserve les droits et avantages qui lui sont reconnus ;
6. L'horaire de travail du salarié régulier à temps partiel peut s'échelonner du vendredi d'une semaine au lundi de la semaine suivante. L'Employeur verra, dans la mesure du possible et en fonction des besoins du service, à combler la semaine de travail à l'intérieur d'une séquence de 5 jours consécutifs.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

**OBJET : TRAVAIL EFFECTUÉ AU PUPITRE PAR LES SALARIÉS
SURNUMÉRAIRES**

1. Malgré l'article 1.9 – 5. de la convention collective, l'Employeur peut confier le travail effectué au pupitre à des salariés surnuméraires embauchés en surplus des effectifs pour un maximum de vingt-quatre (24) heures sur une base hebdomadaire ;

2. Le travail est de quatre (4) heures par jour pour l'édition du Quotidien et de quatre (4) heures le vendredi pour l'édition du Progrès-Dimanche.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

**SUJET : RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES
QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE
QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST**

ATTENDU l'intention de l'Employeur de regrouper, au terme du processus de transformation, dans deux (2) centres d'appels réseaux, les activités de vente et service à la clientèle pour les secteurs a) des Annonces classées et b) des Abonnements (Tirage) et ce, pour le compte de l'ensemble des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés : les quotidiens ;

ATTENDU l'intention de l'Employeur de permettre le transfert de toutes les tâches et activités administratives des secteurs Annonces classées et Abonnements (Tirage), permettant ainsi la mise en commun, la spécialisation et le partage des ressources entre les différents services à la clientèle des quotidiens ;

ATTENDU QUE cette transformation peut impliquer le reclassement, le recyclage, le déplacement, la réaffectation ou l'abolition du poste et la mise à pied d'un employé assujéti à la convention collective au plus tard le 31 décembre 2016 ;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités permettant l'harmonisation de certaines conditions de travail contenues aux conventions collectives des syndicats concernés par la présente lettre d'entente des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés : les Syndicats ;

ATTENDU QUE la présente s'applique sans égard à toute disposition contraire ou incompatible contenue aux conventions collectives des Syndicats ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches relatives aux annonces classées et au tirage, couvertes par les juridictions des Syndicats, par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci, et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens ou pour l'ensemble de ceux-ci.
3. Les tâches liées au tirage (y incluant les tâches d'accueil et d'encaissement du Nouvelliste) couvertes par les accréditations des Syndicats peuvent être accomplies par les salariées non syndiquées au service du tirage du Nouvelliste à la date de la signature de la présente.
4. Abrogée.
5. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujetti à la convention collective de l'un ou l'autre des Syndicats, sans égard à son statut d'emploi, pour qui cette tâche s'effectue à taux simple.
6. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus aux conventions collectives des Syndicats, ne peuvent être opposés aux échanges de tâches autorisés par la présente.
7. Les parties s'engagent à collaborer localement afin d'assurer la couverture des besoins de l'entreprise pendant les périodes de vacances.
8. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.
9. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).
10. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

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

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

C- Généralités

- 11. Les parties conviennent de se rencontrer pour convenir d'une entente sur les pages et séries thématiques.
- 12. La présente entente s'applique à la publication de l'information sous forme de papier traditionnel ainsi qu'à la diffusion de l'information sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information.
- 13. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective.
- 14. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.
- 15. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).
- 16. Cette entente entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et le demeure pour la durée de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

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 Quotidien, 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 Quotidien :
 - L'état des ventes, du tirage et tout autre sujet d'intérêt pour l'une ou l'autre des parties.
4. Le comité discute ouvertement des affaires passées, en cours et à venir de l'entreprise.
5. Le comité fait le suivi sur les impacts induits par les réorganisations du travail convenues dans les lettres d'entente suivantes :
 - *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
 - *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI) ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
 - *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST ;*
6. Le comité collabore aux projets d'innovation et de développement.
7. Les parties reconnaissent que le comité d'innovations et de changements est un espace de discussion ouvert, permettant l'émergence de solutions et de propositions créatives dans tous les départements et dans toutes les fonctions. Les échanges doivent autant que possible s'y dérouler dans un climat de collégialité.
8. Afin de répondre à des besoins ponctuels, le comité peut s'adjoindre d'autres salariés.
9. L'employeur s'engage à communiquer au comité tout projet de développement et/ou de réorganisation qui pourrait avoir un impact sur les membres des syndicats et ce, dans les meilleurs délais.
10. Pour l'ensemble des quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le*

Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est (ci-après « les quotidiens »), un comité central est également formé, lequel se rencontre une (1) fois l'an. Il compte un membre de chacun des syndicats représentés. Il a la même mission que les comités locaux en y faisant les adaptations nécessaires. Il vise également le partage d'informations entre la haute direction et les différents comités locaux.

11. Dans le cadre des travaux du comité central l'Employeur s'engage à :

- Présenter les résultats financiers incluant les états financiers vérifiés, ou mission d'examen selon le cas, de l'année précédente ;
- Déposer la lettre de la firme comptable externe chargée de la vérification qui confirme que les résultats présentés sont vérifiés et correspondent à la réalité ;
- Présenter l'évolution des revenus, des dépenses, des difficultés rencontrées et des succès obtenus ;
- Présenter les prévisions budgétaires, les enjeux et les défis pour l'année en cours.

En contrepartie, le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la procédure de grief prévue à la convention collective à l'égard de l'application du présent article.

12. Le Syndicat peut avoir recours à une firme-conseil externe dans l'un ou l'autre des deux (2) cas suivants :

- Mise à pied de dix (10) employés réguliers ou plus dans l'ensemble des quotidiens sur une période de deux (2) mois ;
- Lors des négociations collectives visant le renouvellement de la convention collective.

L'article 18 de la présente lettre d'entente s'applique à la firme-conseil visée à la présente disposition.

13. Afin d'améliorer et de maintenir un lien de communication entre la haute direction et le comité d'innovations et de changements ainsi que le comité central, les parties constituent un comité consultatif. Le mandat du comité consultatif est de favoriser les échanges entourant la transparence opérationnelle, notamment les opérations courantes, les projets réalisés, en cours et à venir, la transition dans l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

14. Le comité consultatif est formé de sept (7) représentants des syndicats issus des quotidiens, soit un par quotidien à l'exception du Soleil qui en comptera

deux. L'Employeur détermine le nombre de ses représentants en fonction des sujets abordés.

15. Le comité consultatif se réunit deux fois par année ou dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une des parties.
16. La participation aux rencontres des comités mentionnés à cette lettre se fait sans perte de salaire régulier pour chacun des participants.
17. Ces différents forums sont des structures visant à stimuler la consultation à travers l'ensemble des quotidiens et n'ont pas de caractère décisionnel.
18. Considérant la nature sensible et confidentielle de l'information communiquée lors des rencontres des différents comités prévus à la présente, les participants s'engagent à maintenir la confidentialité de ces informations, et à ne pas en divulguer le contenu à quiconque, à moins que l'Employeur n'y consente expressément.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

OBJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNEE 2021

Les parties prennent l'engagement formel et irrévocable à l'effet de convenir d'un gel des salaires et des primes pour l'année 2021 (1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021) lors du prochain renouvellement de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

**OBJET : MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT DE
NÉGOCIATION (CPN)**

- | | |
|-------------------------|--|
| CONSIDÉRANT | la <i>Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnies</i> (LACC) sous laquelle l'Employeur s'est placé ; |
| CONSIDÉRANT | l' <i>Ordonnance de transition</i> 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 10

INTERVENUE ENTRE :

**LE PROGRÈS DU SAGUENAY,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
« L'EMPLOYEUR »**

ET

**SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU SAGUENAY (CSN)
« LE SYNDICAT »**

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

OBJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RETRAITE

PRÉAMBULE :

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

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

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

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

anciens remployés, et qu'il n'y a aucune offre qui permet le maintien des régimes dans les circonstances ;

ATTENDU QUE le tribunal, aux termes d'une *Ordonnance de transition* rendue le 21 novembre 2019 dans le dossier de cour ci-devant mentionné, d'une part, a déclaré que le dossier initié par l'Employeur sous le régime de la LFI doit dorénavant être traité et continué sous le régime de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la « LACC ») et, d'autre part, a retenu une offre déposée par la personne morale « Le Collectif des employés de GCM » pour une coopérative à être formée devant mener à l'acquisition de l'entreprise exploitée par l'Employeur (ci-après l'« Offre de la Coopérative ») ;

ATTENDU QUE l'Offre de la Coopérative est assujettie à certaines conditions dont le tribunal a pris acte au paragraphe 22 de l'*Ordonnance de transition*, le tout à l'entière satisfaction des prêteurs potentiels de l'offrant qui imposent ces conditions et modifications à leurs conditions de financement, lesquels financements sont essentiels pour permettre la mise en place de la transaction envisagée par l'offrant ;

ATTENDU QUE le tribunal, aux termes d'une autre ordonnance intitulée *Ordonnance relative au traitement des réclamations, au dépôt d'un Plan d'arrangement et à la convocation et la tenue d'une assemblée des créanciers*, également rendue le 21 novembre 2019 (ci-après l'« Ordonnance relative au Plan »), autorise le dépôt du Plan et ordonne notamment à PWC, en sa qualité de Contrôleur au sens de la LACC, l'envoi, au plus tard le 25 novembre 2019, d'un avis annonçant la terminaison et la liquidation des Régimes de retraite, du Régime d'appoint et des programmes d'assurance collective en faveur des anciens employés, telles que ces expressions sont définies dans ladite ordonnance, à tous les participants et bénéficiaires ;

ATTENDU QU'aux termes de l'Ordonnance relative au Plan, le tribunal prend acte et autorise que les conditions de la mise en œuvre du Plan incluent :

- i. La terminaison et l'initialisation de la liquidation des régimes de retraite ;
- ii. La terminaison du régime d'appoint ;
- iii. La terminaison des programmes d'assurances collectives en faveur des anciens employés ;
- iv. La modification des conventions collectives afin, notamment, d'y retirer toute disposition prévoyant une contribution de l'employeur à tout régime de retraite et d'assurance collective en faveur des anciens employés ;
- v. La quittance de toutes les réclamations relatives aux régimes de retraite ;

ATTENDU QUE la terminaison et la liquidation des Polices d'assurance collective en faveur des anciens employés actuellement en vigueur et des Régimes de retraite

actuellement en vigueur sont une condition essentielle à la mise en place du Plan et à la matérialisation de l'Offre de la Coopérative, suivant les conditions imposées par ses prêteurs, tel que ces termes et expressions sont ci-après définis ;

ATTENDU QUE si aucune transaction n'est conclue avec un repreneur et qu'il y a par la suite faillite de l'entreprise, les régimes de retraite et les assurances collectives seront terminés ;

ATTENDU QU'une assemblée des créanciers dans le but de voter sur le Plan d'arrangement aura lieu le 16 décembre 2019 ;

ATTENDU QU'à cet effet les Parties conviennent de modifier les conventions collectives actuellement en vigueur avec l'Employeur conformément aux termes, conditions et modalités énoncés dans la présente lettre d'entente ;

ATTENDU QUE l'employeur s'engage à harmoniser à coût nul et de manière globale, les couvertures des Comptes et catégories de la Police d'assurance collective actuellement en vigueur couvrant l'ensemble des employés non syndiqués et cadres des 7 Coopératives ;

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

Interprétation

1. Les Parties conviennent des dispositions d'interprétation suivantes :
 - 1.1 Le préambule fait partie intégrante des présentes et préside son interprétation.
 - 1.2 Dans la présente lettre d'entente, les termes et expressions qui suivent ont le sens qui leur est attribué ci-après :
 - a) « Coopératives » : désignent les coopératives à être constituées dans le cadre de la mise en place du Plan ;
 - b) « Comptes et catégories » : constituent les sous-divisions applicables aux groupes distincts d'employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur, tels que prévus à la Police d'assurance collective actuellement en vigueur ;
 - c) « Offre de la Coopérative » : a le sens et la signification indiqués au préambule des présentes ;
 - d) « Ordonnance relative au Plan » : a le sens et la signification indiqués au préambule des présentes ;

- e) « Plan » : désigne le Plan conjoint de transaction et d'arrangement dont le dépôt a été autorisé par le tribunal aux termes de l'Ordonnance relative au Plan, lequel doit être approuvé par les créanciers de l'Employeur et, le cas échéant, homologué par le tribunal et dont les Parties déclarent avoir pris connaissance du projet ;
- f) « Polices d'assurance collective actuellement en vigueur » : désigne collectivement toutes les polices d'assurance collective actuellement en place, en date des présentes, pour le bénéfice des employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur ;
- g) « Police d'assurance collective à être mise en place » : a le sens et la signification indiqués à l'article 3 ci-après ;
- h) « Régimes de retraite actuellement en vigueur » : désigne collectivement tous les régimes de retraite actuellement en place (régimes complémentaires de retraite et régime d'appoint), en date des présentes, pour le bénéfice des employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur.

Assurance collective

- 2. Le 15 décembre 2019, l'employeur procède à la terminaison définitive des protections prévues aux Comptes et catégories de la Police d'assurance collective visant les anciens employés, laquelle terminaison prendra effet le 31 décembre 2019.
- 3. Les Parties conviennent de créer un comité de travail paritaire ayant pour objectif l'harmonisation à coût nul et de manière globale, des couvertures des Comptes et catégories de la Police d'assurance collective actuellement en vigueur couvrant l'ensemble des employés syndiqués des 7 Coopératives et assurant une même couverture pour tous (la « Police d'assurance collective à être mise en place »).
- 4. Les travaux du comité, le processus d'appel d'offres ainsi que l'implantation de la Police d'assurance collective à être mise en place doivent se faire au plus tard le 1^{er} janvier 2021.
- 5. Préalablement au processus d'appel d'offres, les recommandations du comité de travail paritaire, de même que le rapport d'harmonisation des couvertures d'assurance collective des employés non syndiqués et cadres des 7 Coopératives, seront déposés à la coopérative de production pour fins d'analyse, de décision et d'orientation.
- 6. Les Polices d'assurance collective actuellement en vigueur sont maintenues jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par la Police d'assurance collective à être mise en place.

7. Le 15 décembre 2019, le droit des participants actifs, lors de leur retraite, de bénéficier d'une couverture d'assurance collective est abrogé.
8. La Police d'assurance collective à être mise en place ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur. Tout changement doit être approuvé par une majorité de syndicats couverts par cette police.
9. Les Syndicats ont droit à toute l'information au même titre que s'ils étaient copreneurs.

Régimes de retraite

10. L'Employeur procède à la terminaison des Régimes de retraite actuellement en vigueur le 15 décembre 2019.
11. Le 9 février 2020, un régime à cotisations déterminées est mis en place (le « Nouveau régime à cotisations déterminées »).
12. Un Comité paritaire est formé pour définir le Nouveau régime à cotisations déterminées (le « comité paritaire »).
13. Les paramètres du Nouveau régime à cotisations déterminées sont les suivants :
 - a. Au moment de la mise en place du Nouveau régime à cotisations déterminées, la cotisation de l'employeur est de 4.5 % du salaire admissible de l'employé.
 - b. À compter du 31 décembre 2020 la cotisation de l'employeur est de 5 % ;
 - c. La cotisation obligatoire de l'employé est égale à 3 % du salaire admissible de l'employé ;
 - d. Lors de la mise en place du régime, le salaire admissible sera le même que celui sur lequel les employés cotisent actuellement dans leur régime existant. Les parties devront s'entendre sur une définition harmonisée du salaire admissible au plus tard le 1^{er} avril 2020 ;
 - e. Le Nouveau régime à cotisations déterminées permet à l'employé de verser une cotisation additionnelle, et ce, sans contrepartie de l'employeur ;
 - f. La participation au Nouveau régime à cotisations déterminées est obligatoire pour tous les employés visés ;
 - g. L'adhésion est automatique pour tous les employés qui participaient aux Régimes de retraite actuellement en vigueur ;
 - h. Le comité de retraite est paritaire ;
 - i. Le règlement du régime devra être adopté par chacun des syndicats participants.

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

Conformité au droit en vigueur

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

Conditions d'approbation

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