

---

CONVENTION

# COLLECTIVE

---

ENTRE

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

ET

**SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)**

EN VIGUEUR

**2022-2024**



## Table des matières

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

3.2.	ENTENTES PARTICULIERES.....	9
3.3.	DROIT DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR .....	9
3.4.	REGLEMENTS DE REGIE INTERNE .....	9
3.5.	RENSEIGNEMENTS TRANSMIS AU SYNDICAT LORS DE L'EMBAUCHE.....	9
3.6.	PERSONNE NOUVELLEMENT EMBAUCHEE NON MEMBRE DE L'UNITE DE NEGOCIATION .....	10
3.7.	TRAVAIL DU STAGIAIRE.....	10
3.8.	PRELEVEMENT ET TRANSMISSION DE LA COTISATION SYNDICALE .....	10
3.9.	DISTRIBUTION D'INFORMATION PAR LE SYNDICAT.....	10
3.10.	REFUS DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION, INTERFERENCE, CONTRAINTE OU COERCITION.....	11
3.11.	CIVISME AU TRAVAIL .....	11
ARTICLE 4 – LES PRINCIPES ET LES INTERVENANTS DE LA GESTION PARTICIPATIVE .....		12
4.1.	PREAMBULE .....	12
4.2.	LE CONCEPT DE LA GESTION PARTICIPATIVE .....	12
4.3.	L'ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL POUR LA GESTION PARTICIPATIVE .....	12
4.4.	L'EQUIPE DE TRAVAIL ET SON ROLE EN GESTION PARTICIPATIVE.....	13
4.5.	L'OMBUDSMAN A LA GESTION PARTICIPATIVE .....	15
4.6.	LE COORDONNATEUR A L'INFORMATION.....	16
4.7.	L'INTERVENANT AUX SERVICES.....	18
ARTICLE 5 – EMBAUCHE ET MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....		20
5.1.	OUVERTURE OU CREATION D'UN POSTE.....	20
5.2.	TRAITEMENT D'UNE CANDIDATURE PROVENANT DE L'INTERNE .....	20
5.3.	ORDRE DE PREFERENCE POUR L'OCTROI D'UN POSTE.....	21
5.4.	NOUVEAU POSTE COMPORTANT DES EXIGENCES SPECIFIQUES .....	21
5.5.	MOUVEMENT DE POSTE ENTRE LES UNITES D'AFFAIRES.....	22
5.6.	RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE A UN NON-SALARIE (CADRE) QUI DEVIENT SALARIE D'UNE UNITE DE NEGOCIATION .....	22
5.7.	EMBAUCHE .....	22
5.8.	SECTEURS D'ACTIVITES ET PERIODES DE PROBATION .....	23
5.9.	STRUCTURE D'ACCUEIL POUR LE NOUVEAU SALARIE .....	24
5.10.	ACCOMPAGNEMENT DU NOUVEAU SALARIE .....	24
5.11.	ABOLITION DE POSTE ET MISE A PIED.....	25
ARTICLE 6 – REGIME DE TRAVAIL ET CONGES.....		26
6.1.	PERIODE DE DISPONIBILITE POUR L'EXECUTION DES TACHES DE LA FONCTION .....	26
6.2.	ÉTABLISSEMENT DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE.....	26
6.3.	PREFERENCE POUR L'ÉTABLISSEMENT D'EMPLOIS A TEMPS COMPLET .....	26
6.4.	MODALITES DE REDUCTION PONCTUELLE DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE .....	26
6.5.	DEMANDE D'UN SALARIE POUR REDUIRE SA PERIODE DE DISPONIBILITE .....	27
6.6.	PERIODE DE LA FIN DE SEMAINE ET LES JOURS FERIES .....	27
6.7.	REVISION DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE.....	28
6.8.	CONGE ANNUEL PAYE .....	28
6.9.	ABSENCE PONCTUELLE .....	31
6.10.	ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT .....	31
6.11.	CONGE DE MATERNITE, CONGE DE PATERNITE ET CONGE PARENTAL .....	32
6.12.	CONGE SANS SOLDE .....	32
6.13.	MAINTIEN DE LA PARTICIPATION AUX REGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	35
ARTICLE 7 – TRAVAIL HYBRIDE.....		37
7.1.	CHOIX DU SALARIE .....	37
7.2.	PRESTATION DE TRAVAIL DEVANT S'EFFECTUER SUR LES LIEUX DE L'UNITE D'AFFAIRES .....	37
7.3.	SITUATION JUSTIFIANT LA PRESENCE A L'UNITE D'AFFAIRES.....	37
7.4.	CONDITION D'EXECUTION DU TRAVAIL HYBRIDE .....	37
7.5.	ACTIVITES NECESSITANT LA PRESENCE A L'UNITE D'AFFAIRES .....	37
7.6.	ENTENTES PARTICULIERES.....	38
7.7.	ORGANISATION DES LIEUX DE TRAVAIL .....	38

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

14.8.	VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE AU REPRESENTANT AUX VENTES AYANT ATTEINT LE MAXIMUM DE L'ECHELLE SALARIALE .....	60
14.9.	REMUNERATION DU COORDONNATEUR DE L'INFORMATION .....	60
14.10.	REGIME DE RETRAITE .....	60
14.11.	REGIMES D'ASSURANCE .....	60
14.12.	INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE CONGE POUR LE SALARIE NOUVELLEMENT PARENT .....	61
14.13.	REMBOURSEMENT DES DEPENSES LIEES A L'USAGE D'UNE AUTOMOBILE.....	61
14.14.	REMUNERATION DU TRAVAIL A LA PIGE .....	61
14.15.	BUDGET DE FORMATION DISCRETIONNAIRE .....	61
14.16.	PHOTOGRAPHIE OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE .....	62
14.17.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN SALARIE DE LA RELEVE .....	62
14.18.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN STAGIAIRE .....	62
14.19.	AFFECTATION TEMPORAIRE D'UN SALARIE A UNE AUTRE FONCTION.....	62
14.20.	RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE AU MOMENT DE L'EMBAUCHE D'UN NOUVEAU SALARIE .....	62
14.21.	FOURNITURE DES OUTILS DE TRAVAIL .....	63
<b>SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHACUNE DES UNITÉS D'AFFAIRES.....</b>		<b>64</b>
	LISTE DES ANNEXES .....	65
ANNEXE A	SUJETS DE DISCUSSIONS AU COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION.....	66
ANNEXE B	ÉTAPES DE LA PERIODE DE PROBATION .....	68
ANNEXE C	GUIDE D'INTERPRETATION – CRITERES D'EVALUATION DES REPRESENTANTS AUX VENTES.....	71
ANNEXE D	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2022 ET 2023 .....	74
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES .....	76
<b>ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE .....</b>		<b>79</b>

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

### **Article 1 – Dispositions d’ordre général**

#### **1.1. Principe directif de la convention collective**

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

#### **1.2. But de la convention collective**

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

#### **1.3. Durée de la convention collective**

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

#### **1.4. Contenu de la convention collective**

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

#### **1.5. Modification de la convention collective**

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

#### **1.6. Comité permanent de négociation de la convention collective**

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

### **1.7. Utilisation du générique masculin**

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

### **1.8. Titres des paragraphes et des sous-paragraphes**

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

## **Article 2 – Définitions**

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

### **2.1. Ancienneté**

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

### **2.2. Collaborateur externe**

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

### **2.3. Comité de grief**

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

### **2.4. Comité de relations de travail**

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

### **2.5. Comité des exigences spécifiques**

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

### **2.6. Conjoint(e)**

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

### **2.7. Coopérative**

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

## **2.8. Coordonnateur à l'information**

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

## **2.9. Directeur de l'unité d'affaires**

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

## **2.10. Directeur de service**

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

## **2.11. Emploi à statut particulier**

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

## **2.12. Emploi à temps complet**

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

## **2.13. Emploi à temps partiel**

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

## **2.14. Employeur**

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

## **2.15. Entreprise de la Coopérative**

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

## **2.16. Équipe de travail**

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

## **2.17. Gestion participative**

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

## **2.18. Grief**

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

## **2.19. Intervenant aux services**

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

## **2.20. Média**

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

## **2.21. Mentor**

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

## **2.22. Ombudsman à la gestion participative**

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

### **2.23. Période de disponibilité**

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

### **2.24. Période de probation**

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

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

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

### **2.26. Salarié**

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

### **2.27. Salarié à l'essai**

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

### **2.28. Salarié de la relève**

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

### **2.29. Service continu**

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

### **2.30. Salarié occasionnel**

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

### **2.31. Salarié régulier**

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

### **2.32. Service du capital humain**

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

### **2.33. Stagiaire**

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

### **2.34. Syndicat**

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

### **2.35. Travail hybride**

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

### **2.36. Unité d'affaires**

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

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

### **2.37. Unité de négociation**

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

## **Article 3 – Modalités de gestion de la convention collective**

### **3.1. Reconnaissance du Syndicat**

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

*« Tous les employés de bureau et professionnels incluant les infographistes publicitaires, préposés à la numérisation, préposés à la gestion informatique du matériel et commis au matériel, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion de ceux déjà couverts par un certificat d'accréditation. »*

### **3.2. Ententes particulières**

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

### **3.3. Droit de direction de l'Employeur**

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

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

### **3.4. Règlements de régie interne**

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

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

### **3.5. Renseignements transmis au Syndicat lors de l'embauche**

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

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

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

### **3.7. Travail du stagiaire**

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

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

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

### **3.8. Prélèvement et transmission de la cotisation syndicale**

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

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

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

### **3.9. Distribution d'information par le Syndicat**

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

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

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

### **3.11. Civisme au travail**

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

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

### **4.1. Préambule**

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

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

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

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

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

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

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

### **4.2. Le concept de la gestion participative**

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

### **4.3. L'environnement organisationnel pour la gestion participative**

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

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

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

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

##### **4.4.1. La composition de l'équipe de travail**

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

##### **4.4.2. Le rôle de l'équipe de travail**

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

##### **4.4.3. Les fonctions dévolues à l'équipe de travail**

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

- a) La distribution des tâches à effectuer ;
- b) L'établissement des horaires de travail ;
- c) La gestion des périodes de congés annuels et les autres congés ;
- d) L'identification des besoins de formation ;
- e) La gestion des sommes discrétionnaires accordées pour la formation en vertu du sous-paragraphe 14.14.2 de la convention collective ;
- f) L'établissement d'un plan de relève au sein de l'équipe de travail et la gestion des cas d'absences imprévues de membres, le tout dans un souci de maintenir une qualité de service continu du secteur d'activités ;
- g) Le maintien d'un équilibre dans la distribution des tâches à chaque membre salarié faisant en sorte que, sur une période donnée, il y a respect du nombre d'heures prévu à la période de disponibilité du

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

#### 4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail

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

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

4.4.4.3. Il est précisé ici que les réunions de travail de la direction de la salle de rédaction ne sont pas les réunions auxquelles réfère le sous-paragraphe 4.4.2 de la convention collective. C'est au terme de la réunion de travail de la direction de la salle de rédaction (à laquelle il participe) que le coordonnateur à l'information distribuera les tâches aux salariés de la salle de rédaction en fonction des priorités qui auront été établies lors de cette réunion.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.5. L'ombudsman à la gestion participative**

##### 4.5.1. Raison d'être de la fonction

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

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

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

##### 4.5.2. Mode de nomination

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

#### 4.5.3. Durée du mandat

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

#### 4.5.4. Indépendance dans l'exercice de la fonction

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

#### 4.5.5. Rôle et responsabilités

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

### 4.6. Le coordonnateur à l'information

#### 4.6.1. Raison d'être de la fonction

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

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

#### 4.6.2. Mode de nomination

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

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

#### 4.6.3. Durée du mandat

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

#### 4.6.4. Statut de salarié du coordonnateur à l'information

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

#### 4.6.5. Rôle et responsabilités

- a) De manière générale, il voit à l'application des principes de la gestion participative au sein des membres salariés de la salle de rédaction à laquelle il est assigné ;
- b) En compagnie du personnel de direction et de l'équipe de gestion de la salle de rédaction, il participe à la préparation et à la tenue de la réunion de travail de la direction de la salle de rédaction ;
- c) Il anime les réunions de l'équipe de travail ;
- d) Il intervient au besoin auprès des membres salariés de l'équipe de travail afin de s'assurer du respect des décisions prises par l'équipe. Il n'est toutefois pas le supérieur immédiat des salariés de l'équipe de travail et n'a aucun pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers ;

- e) De façon plus spécifique, il procède à assigner de manière équitable les tâches à effectuer par les membres salariés de la salle de rédaction ;
- f) Prenant part aux décisions prises par la direction de la salle de rédaction, il exécute tout mandat que lui confie cette dernière.

#### **4.7. L'intervenant aux services**

##### **4.7.1. Raison d'être de la fonction**

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

##### **4.7.2. Mode de nomination :**

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

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

##### **4.7.3. Durée du mandat**

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

##### **4.7.4. Statut de salarié de l'intervenant aux services**

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

##### **4.7.5. Rôle et responsabilités**

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

- b) En collaboration avec le personnel de direction de l'équipe de travail et l'ombudsman à la gestion participative, il planifie la tenue et le contenu des réunions de travail et participe à l'animation de celles-ci ;
  
- c) Il s'assure de la collaboration des membres salariés de l'équipe de travail pour la bonne gouverne des affaires de la Coopérative et la réalisation des tâches confiées à l'équipe de travail concernée. Il n'est toutefois pas le supérieur immédiat des salariés de l'équipe de travail et n'a aucun pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

## **Article 5 – Embauche et mouvements de main-d’œuvre**

### **5.1. Ouverture ou création d’un poste**

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

### **5.2. Traitement d’une candidature provenant de l’interne**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **5.3.1. Candidature provenant de l'interne**

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

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

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

#### **5.3.2. Candidature provenant de l'externe**

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

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

### **5.4. Nouveau poste comportant des exigences spécifiques**

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

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

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

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

## **5.5. Mouvement de poste entre les unités d'affaires**

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

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

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

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

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

## **5.7. Embauche**

5.7.1. Secteurs d'activités

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

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

## 5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

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

## 5.8. Secteurs d'activités et périodes de probation

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

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

## **5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarié**

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

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

## **5.10. Accompagnement du nouveau salarié**

### 5.10.1. Mentorat

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

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

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

### 5.10.2. Plan de formation

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

#### 5.10.3. Les étapes de la période de probation

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

#### 5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

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

### **5.11. Abolition de poste et mise à pied**

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

## **Article 6 – Régime de travail et congés**

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

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

### **6.2. Établissement de la période de disponibilité**

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

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

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

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

### **6.4. Modalités de réduction ponctuelle de la période de disponibilité**

#### **6.4.1. Jours fériés**

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

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

#### 6.4.2. Activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

6.6.1. Travail pendant la fin de semaine

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

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

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

#### 6.6.2. Travail lors d'un jour férié

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

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

### 6.7. Révision de la période de disponibilité

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

6.7.2. Au terme de cette révision, une nouvelle période de disponibilité pourra être établie et la rémunération du salarié sera alors ajustée en fonction de la nouvelle période s'il y a lieu. Dans tous les cas, s'il s'avère que la moyenne des heures de la période de disponibilité précédemment établie 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre pour chaque année couverte par la convention collective.

#### 6.8.2. Période de congé annuel

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

#### 6.8.4. Préséance du droit d'ancienneté

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

#### 6.8.5. Congé annuel payé non cumulable

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

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

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

#### 6.8.6. Les congés annuels accumulés antérieurement au 31 décembre 2022

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

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

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

**6.9. Absence ponctuelle**

6.9.1. Déclaration de principe

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

6.9.2. Demande d'absence

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

6.9.3. Cas de mauvais usage de l'absence

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

**6.10. Absence pour cause de maladie ou accident**

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

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

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

### **6.12. Congé sans solde**

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

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

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

#### **6.12.1. Demande de congé sans solde**

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

#### **6.12.2. Conditions pour l'octroi du congé sans solde**

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

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

### 6.12.3. Durée du congé

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

### 6.12.4. Obligation de loyauté et éthique professionnelle pendant le congé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12.6.1. Condition d'octroi du congé

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

6.12.6.2. Durée du congé

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

6.12.6.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

#### 6.12.7.1. Conditions d'octroi du congé

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

#### 6.12.7.2. Durée du congé

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

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

#### 6.12.7.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

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

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

#### 6.13.1. Participation au régime de retraite

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

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

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

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

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

## **Article 7 – Travail hybride**

### **7.1. Choix du salarié**

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

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

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

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

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

### **7.4. Condition d'exécution du travail hybride**

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

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

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

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

## **7.6. Ententes particulières**

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

## **7.7. Organisation des lieux de travail**

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

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

### **8.1. Activités de sous-traitance**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **8.5. Durée de vie du projet d'expérimentation**

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

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

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

### **8.7. Le recours à des collaborateurs externes**

- 8.7.1. Le recours à des collaborateurs externes peut être requis pour un travail de type journalistique conformément aux dispositions ci-après prévues.
- 8.7.2. Le collaborateur externe produit du travail de type journalistique de façon sporadique ou récurrente, mais n'est pas un salarié de l'Employeur. Quatre (4) raisons peuvent justifier de faire appel à ses services professionnels, dépendamment du type de contenu visé :
- L'expertise ou l'intérêt reconnu de la personne ;
  - La notoriété de l'individu ;
  - Des raisons de représentativité culturelle ;
  - Des besoins organisationnels ou opérationnels spécifiques ou des contraintes opérationnelles.
- 8.7.3. Pour du contenu de type journalistique, trois (3) genres de contenus sont visés plus spécifiquement

- Le contenu d'actualité ;
  - Le contenu thématique hors de l'actualité quotidienne ;
  - Le contenu d'opinion ou d'humeur.
- 8.7.3.1. Le contenu d'actualité pourra justifier le recours de manière sporadique à un collaborateur externe en raison de contraintes organisationnelles.
- 8.7.3.2. Pour du contenu thématique, l'expertise ou l'intérêt reconnu de l'individu pourrait justifier le recours à un collaborateur externe. En pareil cas, l'Employeur demandera au préalable aux salariés journalistes de toutes les unités d'accréditation si quelqu'un a un intérêt et l'expertise pour répondre au besoin. Advenant le cas où l'Employeur jugeait en pareille circonstance que le salarié ne justifie pas de l'expertise pour répondre au besoin, le salarié pourra alors soumettre son cas à l'ombudsman à la gestion participative.
- 8.7.3.3. Pour le contenu d'opinion ou d'humeur, la proportion établie entre les textes rédigés par les salariés et les textes produits par des collaborateurs externes sera de soixante-cinq pour cent (65 %) et trente-cinq pour cent (35 %) respectivement pour l'ensemble des médias publiés par l'Employeur.

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

## **Article 9 – Forums de règlement des différends**

### **9.1. Mécanismes préventifs de règlement des différends**

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

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

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

### **9.2. Le comité regroupé de relations de travail**

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

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

9.2.3. Composition du comité regroupé de relations de travail :

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

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

### **9.3. Le comité de relations de travail local**

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

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

9.3.3. Composition du comité de relations de travail local :

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

#### **9.4 Déroutement des travaux des comités de relations de travail**

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

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

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

#### **9.5. Dépôt d'un grief**

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

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

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

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

## **9.6. Procédure de règlement des griefs**

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

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

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

### 9.6.3. Comité de grief

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

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

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

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

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

### 9.6.4. Nomination de l'arbitre de grief

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

#### 9.6.5. Règle d'application de certaines sentences arbitrales

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

## **Article 10 – Activité syndicale**

### **10.1. Droit du salarié à l'activité syndicale**

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

### **10.2. Participation du salarié à une assemblée syndicale**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **10.7. Salarié occupant un poste de dirigeant syndical non électif**

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

## **Article 11 – Santé et sécurité au travail**

### **11.1. Engagement des parties**

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

### **11.2. Comité paritaire**

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

### **11.3. Fonctions du comité paritaire**

Le comité a pour fonctions :

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

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

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

## **Article 12 – Dispositions spécifiques aux salariés photographes-vidéastes**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **12.4. Photo ou vidéo prise par un journaliste**

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

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

#### **12.5. Propriété des images**

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

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

#### **12.6. Fourniture d'équipements**

##### **12.6.1. Équipement de base**

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

##### **12.6.2. Équipements spécialisés**

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

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

#### 12.6.3. Entretien de l'équipement de base

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

### 12.7. Obligation de loyauté

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

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

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

## **Article 13 – Dispositions spécifiques aux salariés du secteur des ventes**

### **13.1. La rencontre annuelle de l'équipe de travail**

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

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

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

#### **13.2.1. La rencontre de début d'année**

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

#### **13.2.2. La rencontre à la mi-année**

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

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

#### **13.2.3. La rencontre de fin d'année**

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

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

### **13.3. La détermination des objectifs de réalisation**

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

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

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

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

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

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

### **13.5. Les modalités d'évaluation du représentant aux ventes**

13.5.1. La détermination des critères d'évaluation

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

- a) La réalisation des objectifs de vente :
- b) Les compétences démontrées en vente :
  - Utilisation des techniques de vente ;
  - Maîtrise de l'environnement numérique ;
  - Planification et organisation de son travail ;
  - Qualité et niveau de communication.
- c) Les qualités et habiletés personnelles du salarié :

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

#### 13.5.2. La pondération des critères d'évaluation

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

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

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

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

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

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

### 13.6. Établissement de l'échelle de traitement

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

- Échelon A : salarié représentant en intégration ;

- Échelon B : salarié représentant en progression ;
- Échelon C : salarié représentant associé ;
- Échelon D : salarié représentant sénior ;
- Échelon E : salarié représentant élite.

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

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

- a) Une évaluation de soixante (60) points et plus permet de progresser de l'échelon A à l'échelon B ;
- b) Une évaluation de soixante (60) points et plus permet de progresser de l'échelon B à l'échelon C ;
- c) Une évaluation de soixante-seize (76) points et plus permet de progresser de l'échelon C à l'échelon D ;
- d) Une évaluation de quatre-vingt-dix (90) points et plus permet au salarié déjà établi à l'échelon D d'obtenir le statut et la rémunération prévue à l'échelon E pour une année.

### **13.8. Dispositions transitoires**

- 13.8.1. Les parties conviennent que pour ce qui concerne l'évaluation de rendement pour l'année 2023, la progression d'un échelon à l'autre s'effectuera uniquement sur la base de l'évaluation des éléments des items b) et c) du sous-paragraphe 13.5.1. En conséquence, la pondération des éléments de ces items se fera sur une proportion de cent pour cent (100 %) pour l'application des critères du sous-paragraphe 13.5.2 pour l'année 2023 uniquement.
- 13.8.2. Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe précédent, les parties conviennent que l'élément « réalisation des objectifs de vente » (item a)) du sous-paragraphe 13.5.1 ne sera pas évacué pour autant, mais servira uniquement à des fins de constat de besoin de formation pour le salarié et en vue de parfaire l'usage qui en sera fait dans un futur rapproché.

## **Article 14 – Dispositions d’ordre monétaire**

### **14.1. Majoration des échelles salariales au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

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

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

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

### **14.3. Majoration additionnelle potentielle des échelles salariales**

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

$1 - 2 - 3 > 0$  où :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **14.9. Rémunération du coordonnateur de l'information**

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

#### **14.10. Régime de retraite**

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

#### **14.11. Régimes d'assurance**

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

#### **14.12. Indemnité complémentaire de congé pour le salarié nouvellement parent**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **14.16. Photographie ou vidéo prise par un journaliste**

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

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

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

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

#### **14.18. Conditions de rémunération d'un stagiaire**

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

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

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

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

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

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

#### 14.21. Fourniture des outils de travail

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

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

En foi de quoi, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2022.

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

---

Stéphane Lavallée, directeur général de la CN2i

---

Sylvie Charest, directrice générale du Droit

---

Hugo Fontaine, directeur général de la Tribune

---

Stéphane Frappier, directeur général du Nouvelliste

---

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

---

Marc St-Hilaire, directeur général du Quotidien

---

Éric Trottier, directeur général du Soleil

#### **Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN)**

---

Gabriel Delisle, membre du comité de négociation regroupé

---

Louis Gélinas, membre du comité de négociation regroupé

---

Maxime Massé, membre du comité de négociation regroupé

---

Julien Renaud, membre du comité de négociation regroupé

---

Simon Séguin-Bertrand, membre du comité de négociation regroupé

---

Karine Tremblay, membre du comité de négociation regroupé

---

Sylvain Villeneuve, membre du comité de négociation regroupé

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

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

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

## Liste des annexes

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

## **Annexe A Sujets de discussions au comité permanent de négociation**

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

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

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

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

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

Ce comité sera composé des membres suivants :

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

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

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

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

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

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

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

## **Annexe B Étapes de la période de probation**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien spécialisés**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien non spécialisés :**

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

- Retour sur les objectifs d'intégration ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition des critères d'évaluation des représentants aux ventes

### **QUALITATIF**

#### **Savoir-Être :**

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

#### **Favorise le travail d'équipe :**

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

#### **Initiative et créativité :**

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

#### **Autonomie :**

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

**Attitude :**

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

**COMPÉTENCE DE VENTES****Techniques de vente**

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

**Maitrise de l'écosystème publicitaire**

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

**Planification et organisation du travail**

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

- Respecter les heures et dates de tombées.

### **Communication**

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

### **Espace à ajouter sur la grille d'évaluation**

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

**Annexe D Échelons de traitement au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et 2023**

	<b>1<sup>er</sup> juillet 2022</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2023</b>
<b>Classe 3</b>		
Échelons		
1	21,00 \$	21,53 \$
2	21,94 \$	22,49 \$
3	22,94 \$	23,52 \$
4	23,95 \$	24,55 \$
<b>Classe 4</b>		
Échelons		
1	21,00 \$	21,53 \$
2	21,61 \$	22,15 \$
3	22,56 \$	23,12 \$
4	23,53 \$	24,12 \$
5	24,47 \$	25,08 \$
6	25,49 \$	26,12 \$
<b>Classe 5</b>		
Échelons		
1	21,00 \$	21,53 \$
2	21,71 \$	22,25 \$
3	22,85 \$	23,42 \$
4	24,02 \$	24,62 \$
5	25,19 \$	25,82 \$
6	26,36 \$	27,02 \$
7	27,53 \$	28,21 \$
<b>Classe 6</b>		
Échelons		
1	21,35 \$	21,89 \$
2	22,78 \$	23,35 \$

	<b>1<sup>er</sup> juillet 2022</b>	<b>1<sup>er</sup> juillet 2023</b>
3	24,21 \$	24,82 \$
4	25,65 \$	26,29 \$
5	27,08 \$	27,76 \$
6	28,51 \$	29,23 \$
7	29,95 \$	30,70 \$
<b>Classe 7</b>		
Échelons		
1	23,96 \$	24,56 \$
2	25,71 \$	26,35 \$
3	27,49 \$	28,18 \$
4	29,25 \$	29,98 \$
5	31,04 \$	31,81 \$
6	32,79 \$	33,61 \$
<b>Coordonnateur à la production</b>		
Échelons		
1	25,04 \$	25,67 \$
2	26,80 \$	27,47 \$
3	28,56 \$	29,27 \$
4	30,34 \$	31,10 \$
5	32,09 \$	32,90 \$
6	33,88 \$	34,73 \$
7	35,64 \$	36,53 \$

---

Les parties réitèrent que les échelles salariales contenues aux présentes indiquent leur volonté d'ajouter aux taux horaires les différentes primes applicables aux dites 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  
relative aux primes non intégrées au salaires**

**Intervenue entre**

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

**Et**

**Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN)  
(ci-après, le Syndicat)**

---

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

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

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

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

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

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

---

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ décembre 2022.

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

**Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN)**

---



## **ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE**

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



13-10-2020

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

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

**ET**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S**  
**DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)**

**1<sup>er</sup> JANVIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2020**

## TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2 - NON-DISCRIMINATION</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET RÉGIME SYNDICAL</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 4 - JURIDICTION SYNDICALE</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES</b> .....	<b>5</b>
<b>ARTICLE 6 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ</b> .....	<b>10</b>
<b>ARTICLE 8 - EMBAUCHE ET PÉRIODE DE PROBATION</b> .....	<b>13</b>
<b>ARTICLE 9 - EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL</b> .....	<b>13</b>
<b>ARTICLE 10 - EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 11 - MOUVEMENT DU PERSONNEL</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 12 - FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>20</b>
<b>ARTICLE 13 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ADMINISTRATIFS ET OPÉRATIONNELS</b> .....	<b>22</b>
<b>ARTICLE 14 - RECYCLAGE</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 15 - RECLASSEMENT</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 16 - MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 18 - VACANCES</b> .....	<b>31</b>
<b>ARTICLE 19 - CONGÉS FÉRIÉS ET MOBILES</b> .....	<b>35</b>
<b>ARTICLE 20 - CONGÉS FAMILIAUX</b> .....	<b>37</b>
<b>ARTICLE 21 - CONGÉS SPÉCIAUX</b> .....	<b>40</b>
<b>ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE</b> .....	<b>42</b>
<b>ARTICLE 23 - RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX</b> .....	<b>43</b>
<b>ARTICLE 24 - SEMAINE DE TRAVAIL</b> .....	<b>45</b>
<b>ARTICLE 25 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE</b> .....	<b>46</b>
<b>ARTICLE 27 - SALAIRES, DÉPENSES ET PRIMES</b> .....	<b>51</b>
<b>ARTICLE 28 - COMITÉ CONJOINT</b> .....	<b>56</b>
<b>ARTICLE 29 - MESURES DISCIPLINAIRES</b> .....	<b>57</b>
<b>ARTICLE 30 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS</b> .....	<b>58</b>
<b>ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION</b> .....	<b>60</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 1</b> .....	<b>62</b>
OBJET : MESURE PARTICULIÈRE DE PROTECTION DE L'EMPLOI .....	<b>62</b>

<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 2</b> .....	<b>65</b>
OBJET : SALAIRES.....	65
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 3</b> .....	<b>66</b>
OBJET : TEMPS PARTIEL.....	66
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 4</b> .....	<b>67</b>
OBJET : PARTICIPATION VOLONTAIRE AU : .....	67
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 5</b> .....	<b>68</b>
SUJET : ARTICLE 24 - SEMAINE DE TRAVAIL.....	68
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 6</b> .....	<b>69</b>
OBJET : HORAIRE DE 28 HEURES/SEMAINE .....	69
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 7</b> .....	<b>71</b>
SUJET : RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI) ENTRE LES QUOTIDIENS <i>LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST</i> .....	71
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 8</b> .....	<b>73</b>
SUJET : 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> .....	73
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 9</b> .....	<b>75</b>
SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS .....	75
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 10</b> .....	<b>79</b>
SUJET : RECLASSEMENT DE MADAME CAROLINE LAMY .....	79
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 11</b> .....	<b>80</b>
OBJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNÉE 2021.....	80
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 12</b> .....	<b>81</b>
OBJET : MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT DE NÉGOCIATION (CPN) .....	81
<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 13</b> .....	<b>84</b>
OBJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RETRAITE .....	84

## ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES

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

Ancienneté : La durée totale et continue des services d'un employé pour l'Employeur.

Conjoints : les personnes qui sont mariées et cohabitent ; qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ; de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an. Dans le cas d'une cohabitation, la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois fait perdre ce statut de conjoint.

Convention : La présente convention collective de travail.

Employé: Toute personne à l'emploi du Soleil, une division de 3834310 Canada Inc., filiale de Groupe Capitales Médias inc. comprise dans l'unité de négociation.

Employé à temps complet : Employé qui travaille 35 heures par semaine.

Employé à temps partiel: La personne embauchée de façon permanente pour vingt (20) heures ou moins par semaine.

Employé surnuméraire: La personne embauchée de façon temporaire suivant la clause 10.02.

Employeur : Le Soleil, une division de 3834310 Canada Inc., filiale de Groupe Capitales Médias inc.

Grief : Une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention.

Jour : Un jour civil.

Journal : Le Soleil, une division de 3834310 Canada Inc., filiale de Groupe Capitales Médias inc.

Période de paie : Séquence de 14 jours pour le versement de la paie.

Période de probation : Une période pendant laquelle est évalué le rendement au travail d'un nouvel employé.

Période d'essai : Une période pendant laquelle est évalué le rendement au travail d'un employé dans un nouvel emploi.

Qualifications : L'ensemble des conditions requises pour occuper un emploi. Ces conditions concernent la formation, l'expérience, les aptitudes et le potentiel d'adaptation au travail.

Représentant syndical : un représentant mandaté par le Syndicat auprès de l'Employeur aux fins d'interprétation et d'application de la convention.

Salaire : La rémunération de l'employé, telle que déterminée aux clauses 27.01, 27.02, 27.04, 27.08 et à la lettre d'entente no 2.

Syndicat : Le Syndicat des employés de bureau du Soleil (CSN).

1.02 Dans la convention, le genre masculin n'est pas exclusif ; il comprend le féminin.

## **ARTICLE 2 - NON-DISCRIMINATION**

2.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état civil, de son orientation sexuelle, de son âge, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

## **ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET RÉGIME SYNDICAL**

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 16 mars 1987 pour les fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention. Ce certificat se lit comme suit :

"Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du travail à l'exception de ceux et celles déjà couverts par un certificat d'accréditation."

3.02 Tout employé doit comme condition du maintien de son emploi, accepter d'être membre du Syndicat.

3.03 Dans le cas où le Syndicat expulse l'un de ses membres, pour l'une des causes permises selon les dispositions de l'article 63 du Code

du travail, il en avise par écrit l'Employeur. Cet employé devra être congédié dans les vingt-et-un (21) jours d'un tel avis.

- 3.04 À chaque période de paie, l'Employeur déduit, sans frais, du salaire de tout employé, une somme équivalente à la cotisation syndicale telle qu'établie par une résolution du Syndicat dont une copie certifiée est transmise à l'Employeur.
- 3.05 Dans les dix (10) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les cotisations syndicales perçues au cours du mois précédent avec une liste indiquant le nom, le titre d'emploi, le statut, le taux horaire, la rémunération de chaque période de paie, le nombre d'heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes et la cotisation de chaque employé.
- 3.06 Le Syndicat informe l'Employeur de toute modification au montant de la cotisation syndicale au moins trente (30) jours avant qu'elle devienne effective.
- 3.07 L'Employeur s'engage à inscrire sur les feuillets d'impôt (T4 et TP4) de chaque employé les montants de cotisations syndicales perçues au cours de l'année.
- 3.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat une liste sur support informatique comprenant le nom, l'âge, l'adresse, le numéro de téléphone, le titre d'emploi, la classe d'emploi et la date d'entrée en service de chaque employé.

#### **ARTICLE 4 - JURIDICTION SYNDICALE**

- 4.01 La juridiction du Syndicat inclut tout le travail de bureau présentement effectué par les employés régis par la convention dans les services de l'Administration, de la Publicité, de la Production et de leurs divisions présentes et futures de l'Employeur, à l'exclusion du travail exécuté par les personnes exclues de l'unité de négociation.

Toute modification dans les services ci-dessus mentionnés ou la création de nouveaux services dans lesquels s'effectueraient des travaux prévus au paragraphe précédent ne modifie en rien la juridiction du Syndicat qui inclut tout le travail effectué dans les services ainsi modifiés ou créés.

- 4.02 La juridiction du Syndicat comprend la dactylographie et l'entrée sur écran ou ordinateur des copies brutes d'annonces, la préparation de toutes données d'entrée (input), et les travaux connexes concernant les annonces classées et les avis de décès et qui sont confiés aux employés, à l'exclusion de toute annonce qui exige un montage typographique manuel autre qu'un encadrement.
- Toutes données ainsi entrées en mémoire, incluant la traduction ou l'adaptation d'un texte peuvent être rappelées par un employé pour fins de vérification et/ou correction.
- 4.03 La juridiction reconnue au Syndicat des employés de bureau du Soleil inclut, entre autres, les tâches suivantes effectuées pour le compte du journal Le Soleil sous la forme de papier traditionnel ainsi que sur toutes nouvelles plateformes technologiques de Le Soleil :
1. Les tâches de graphisme requises pour la réalisation des annonces publicitaires ;
  2. La numérisation électronique des images, logos, matériel graphique ainsi que les photos publicitaires et rédactionnelles pouvant entrer dans la fabrication du journal ;
  3. la transmission électronique des pages montées ;
  4. la mise en page électronique de certaines rubriques ;
  5. le contrôle du matériel.
- 4.04 La juridiction du Syndicat inclut la préparation de toutes données d'entrée et la manipulation de toutes données de sortie et l'opération des micro-ordinateurs et de leurs équipements auxiliaires que l'Employeur fait effectuer dans les services décrits à la clause 4.01, le tout sous réserve du droit du personnel cadre d'exécuter tout travail informatique à l'intérieur de ses responsabilités habituelles.
- 4.05 Advenant le cas où l'Employeur apporte un changement ou des modifications dans les pratiques de travail pouvant causer des conflits de juridiction entre la présente unité de négociation et une autre unité de négociation du Soleil, il en informe le président du Syndicat par écrit au moins trente (30) jours à l'avance afin de régler les problèmes soulevés par ces changements ou modifications.
- 4.06 La juridiction du Syndicat comprend également le travail effectué par quelque procédé que ce soit sur d'autre machinerie, équipement, réseaux d'ordinateur ou quelque procédé qui serait l'évolution ou le

substitut des travaux définis aux clauses 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, de même que tout travail additionnel ou similaire qui pourrait être assigné par l'Employeur aux employés.

4.07 La juridiction du Syndicat inclut le contrôle et le suivi de la distribution des imprimés publicitaires aux abonnés et la collecte des boîtes distributrices.

4.08 L'octroi de sous-contrats, pendant la durée de la convention, ne peut être la cause d'une mise à pied ni occasionner la perte de la sécurité d'emploi tel que prévu à l'article 16.01 et ne peut avoir pour effet de transformer le statut d'un employé à temps plein en celui d'un employé à temps partiel. De plus, dans de tels cas, l'Employeur n'effectuera pas de reclassement à l'extérieur de l'unité de négociation sauf dans l'unité des employés de soutien à la rédaction.

Le fait pour l'Employeur de transférer des tâches relevant de la juridiction syndicale vers un des quotidiens *Le Nouvelliste*, *Le Droit*, *Le Quotidien*, *La Tribune*, *La Voix de l'Est*, constitue un sous-contrat au sens du paragraphe précédent.

De même, le déménagement des bureaux de l'Employeur dans lesquels s'exerce la juridiction du Syndicat à l'extérieur d'un rayon de plus de 50 km de la principale place d'affaires de l'Employeur constitue un changement administratif aux termes de la clause 13.03 b) de la convention collective.

## **ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES**

5.01 Le président du Syndicat ou son remplaçant est libéré de son travail, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par semaine, pour s'occuper d'affaires syndicales relatives aux employés, dans le cadre des relations du Syndicat ou des employés avec l'Employeur. Il doit convenir avec le superviseur des journées ainsi libérées en tenant compte des besoins du service. Les journées non utilisées sont comptabilisées dans la banque du président, jusqu'à concurrence de six (6) semaines. Le 31 décembre, le temps résiduel dans la banque du président est transféré dans l'année suivante. Ces journées peuvent être utilisées par le président ou par un représentant syndical après entente avec l'Employeur.

S'il survient, à un autre moment de la semaine, une situation imprévue qui nécessite une solution immédiate, et qui concerne les relations de travail des employés, le président du Syndicat ou son

remplaçant dûment mandaté peut, sans perte de salaire, s'occuper de cette question après avoir été autorisé par le superviseur.

5.02

Tout employé participant à des réunions d'un comité conjoint réunissant des représentants de l'Employeur et du Syndicat n'est pas tenu de remettre à l'Employeur les périodes de travail qu'il emploie aux réunions d'un tel comité, lorsque le comité siège durant les heures de travail de cet employé.

Advenant le cas où tel comité siège en dehors des heures normales de travail de cet employé, l'Employeur lui remet une période de temps équivalente.

Cette période doit être prise à un moment convenu avec le supérieur immédiat, dans les trente (30) jours suivants, ou dans les trente (30) jours du moment où l'employé a accumulé une journée, au choix de l'employé.

5.03

Avec l'autorisation du supérieur immédiat, l'employé peut s'absenter pendant ses heures régulières de travail, sans perte de salaire, pour assister à une assemblée du Syndicat. Cependant, une telle absence ne peut nuire aux exigences des opérations ni entraîner du travail supplémentaire.

5.04

L'Employeur accorde, après avis de sept (7) jours si possible, un congé sans perte de salaire à tout employé membre du comité exécutif du Syndicat, maximum cinq (5), dans le but d'assister aux réunions de ce comité lorsque telles réunions ont lieu durant les heures régulières de travail. Un tel congé ne peut être accordé à cet employé plus d'une (1) fois au cours du même mois et pour au plus une demi-journée (1/2) chaque fois à un moment convenu avec l'Employeur.

5.05

- a) À l'occasion des séances de négociations et de conciliation, les membres du comité syndical de négociations peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, si ces rencontres ont lieu pendant leurs heures régulières de travail.
- b) Suite à une ou des séances de négociations, ils peuvent également s'absenter de leur travail sans perte de salaire, pour une durée égale au temps des séances de négociations, afin de leur permettre la préparation de la séance de négociation suivante. Le temps alloué pour la préparation ne doit pas excéder une (1) journée ouvrable dans le cas où deux (2) séances de négociation d'un (1) jour sont consécutives ; il ne doit pas excéder une journée et demie ouvrable dans le cas où deux (2) séances de négociation d'un (1) jour chacun

ne sont pas consécutives. En aucun cas, le temps alloué pour la préparation ne peut être inférieur à une demi-journée (1/2).

- c) Un employé de nuit qui participe à des séances de négociations en dehors de ses heures régulières de travail doit bénéficier d'une période libre de douze (12) heures avant la séance si elle débute avant 14 h heures et de douze (12) heures après la séance si elle débute à 14 h heures ou se continue après. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux séances de préparation des négociations.

Pour l'application du présent paragraphe, un employé n'est pas tenu de se présenter au travail pour moins d'une demi-journée (1/2) de travail, sans perte de salaire.

5.06

L'Employeur accorde un congé à tout employé délégué qui en fait la demande par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, si possible, pour lui permettre de participer à des congrès, colloques, séminaires, sessions de formation syndicale ou autres réunions organisées par la Confédération des syndicats nationaux, la Fédération nationale des communications ou le Conseil central de Québec.

Ces congés ne doivent pas excéder sept (7) jours consécutifs et ils ne sont pas accordés à plus de trois (3) employés à la fois, lesquels doivent venir de divisions différentes, et pas plus de deux (2) fois à un employé dans une même année.

Ces restrictions ne s'appliquent pas aux employés membres de l'exécutif.

Pendant la durée d'une telle absence, l'Employeur continue de verser à l'employé son salaire régulier, et, sauf quant aux quinze (15) premiers jours d'absence au total par année pour tous les employés, le Syndicat s'engage à lui rembourser le salaire ainsi payé plus le coût des avantages sociaux prévus à la convention et autres déductions prélevées.

5.07

L'Employeur accorde un congé sans salaire à un employé pour lui permettre d'occuper un emploi syndical à temps plein. Un tel congé est demandé par écrit au moins vingt (20) jours à l'avance à moins d'impossibilité.

Pendant cette absence, l'Employeur continue de verser à cet employé le salaire de base chaque semaine aux conditions suivantes :

- a) l'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé absent toutes les déductions régulières ;
- b) la période de temps durant laquelle l'employé est absent compte comme durée de service pour les fins du régime complémentaire de retraite, de l'ancienneté et de la priorité ;
- c) l'employé absent conserve ses droits aux avantages sociaux et aux autres droits prévus à la convention ;
- d) sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :
  - le salaire versé à l'employé absent ;
  - la cotisation de l'Employeur au régime complémentaire de retraite et au régime d'assurances collectives ;
  - les cotisations de l'Employeur au régime d'assurance emploi, au régime de rentes du Québec, au régime de l'assurance-maladie du Québec, etc.
- e) à l'expiration de sa période d'absence, l'employé réintègre son emploi. Toutefois, si pendant son absence, le poste de l'employé est aboli ou comblé par un autre employé par supplantation l'Employeur informe par écrit l'employé qui peut alors exercer ses droits suivant la convention.

5.08 Après entente avec le superviseur, d'autres congés syndicaux, y compris pour la préparation des négociations, sans salaire, peuvent être accordés à des employés exerçant des fonctions syndicales.

5.09 Le Syndicat peut utiliser cinq (5) tableaux d'affichage que l'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat dans le département de production, de publicité, de tirage, de l'administration et à la cafétéria. Le Syndicat peut y afficher des communications d'ordre syndical, professionnel ou social pourvu que ces documents portent la signature du représentant syndical. Le Syndicat remet une copie de ces documents à la direction.

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

- 5.10 L'Employeur remet au Syndicat, au moment de son affichage, une copie de tout affichage de poste ainsi que toute directive ou réglementation s'adressant à l'ensemble des employés.
- 5.11 L'Employeur, dans les meilleurs délais suivant la signature de la convention, si possible dans les trente (30) jours, remet gratuitement à chaque employé un exemplaire format de poche de la convention.
- L'Employeur en transmet aussi cinquante (50) copies au Syndicat et s'engage, selon les disponibilités, à lui en remettre d'autres sur demande.
- 5.12 Sur demande, l'Employeur met à la disposition du représentant syndical un endroit approprié pour rencontrer un employé.
- 5.13 Les conseillers extérieurs du Syndicat ont accès à l'établissement de l'Employeur suivant les règlements en vigueur à la réception.

## **ARTICLE 6 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

- 6.01 a) Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer son entreprise.
- b) Un règlement édicté par l'Employeur ne peut modifier les termes de la convention.
- 6.02 Le supérieur immédiat n'effectue pas le travail compris dans la juridiction du Syndicat excepté pour :
- a) entraîner les employés ;
- b) assister les employés en difficulté ;
- c) assister les employés, lors d'un surcroît exceptionnel et urgent de travail ;
- d) maintenir la confidentialité de certains renseignements du budget, des comptes comptables et des salaires des employés non syndiqués ;
- e) tout travail effectué par un cadre en vertu du présent article fait l'objet d'un rapport. Ce rapport est remis au Syndicat à sa demande.

- 6.03 a) Aucune entente particulière dérogatoire à la convention relative aux conditions de travail et d'emploi ne peut être négociée entre un employé ou un groupe d'employés et l'Employeur, hors de la présence du représentant syndical.
- b) Une telle entente doit être signée par les parties et déposée au bureau du Commissaire général du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- c) Toute autre entente signée entre les parties doit également faire l'objet d'un tel dépôt.
- 6.04 L'Employeur doit expédier, par courrier, à l'employé en congé de maternité, en congé de maladie prolongé ou d'absences autorisées (plus d'un [1] mois), les documents émis par lui à l'intention des employés.
- 6.05 Au début de chaque année, l'Employeur informe le Syndicat des principales lignes directrices de sa gestion et du budget ayant une incidence directe sur les services couverts par la présente convention collective.
- 6.06 L'Employeur met à la disposition de l'employé permanent une adresse courriel identifiée au nom corporatif.

## **ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ**

- 7.01 Un employé acquiert ses droits d'ancienneté lorsqu'il a complété sa période de probation. Son ancienneté est alors rétroactive à la date de sa dernière embauche.
- 7.02 Un employé continue d'accumuler son ancienneté durant les absences suivantes :
- a) les congés payés prévus à la convention ;
  - b) les congés de maternité ;
  - c) les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
  - d) les absences dûment autorisées par l'Employeur ;
  - e) les suspensions ;
  - f) la mise à pied n'excédant pas cent vingt (120) jours ;

- g) la mise à pied consécutive à une grève ou à un lock-out impliquant d'autres salariés de l'Employeur.
- 7.03 L'employé accumule un an d'ancienneté par douze (12) mois de service indépendamment de la durée de sa semaine de travail.
- 7.04 L'ancienneté s'applique pour :
- a) déterminer la date d'admission aux régimes d'avantages sociaux ;
  - b) déterminer la durée des vacances ;
  - c) déterminer le montant de l'indemnité de licenciement ;
  - d) dans le cas de mise à pied, déplacer dans un autre emploi à l'intérieur de tous les services un autre employé détenant moins d'ancienneté, ceci sous réserve des qualifications et dispositions requises pour accomplir le travail à exécuter ;
  - e) déterminer le choix des dates de vacances lorsque, pour les fins de l'application du régime de vacances, plusieurs titres d'emploi sont regroupés.
- 7.05 a) Un employé promu dans une fonction non régie par la convention conserve également son ancienneté pour la durée de sa période d'essai.
- b) L'employé ayant conservé son ancienneté selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus et qui n'est pas maintenu dans son nouveau poste ou qui décide d'abandonner ce poste peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de la présente unité de négociation. Il en est de même pour l'employé ainsi déplacé.
- 7.06 Parmi les employés d'un même titre d'emploi, l'ancienneté s'applique pour :
- a) le choix des dates de vacances ;
  - b) l'ordre des mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied le premier ; cependant, un employé détenant plus d'ancienneté peut demander d'être reclassé ;
  - c) l'ordre des rappels au travail ;

- d) le choix des heures de travail, lorsqu'elles sont modifiées de façon permanente ou lorsqu'un poste est vacant ;
- e) le choix des jours de congé ; cependant, un employé ne peut se faire annuler son choix d'un congé par l'exercice du droit d'ancienneté d'un autre employé, dans les deux (2) mois précédant la date de prise du congé ;
- f) dans le cas d'un employé à temps partiel, le choix d'un horaire régulier de travail comportant un nombre d'heures supérieur à celui qu'il possède, lorsque cet horaire est disponible dans le titre d'emploi pour une période d'au moins une (1) semaine ou lors d'un surcroît de travail, pour une période excédant quatre (4) semaines.

7.07 Un employé perd son ancienneté et sa priorité dans les cas suivants :

- a) la démission orale ou écrite ; cependant, dans le cas d'une démission orale, le Syndicat en est avisé pour lui permettre, dans un délai de deux (2) jours ouvrables avant qu'elle devienne effective, d'effectuer les vérifications appropriées ;
- b) le congédiement pour cause ;
- c) la mise à pied excédant trente-six (36) mois ;
- d) le défaut, à la suite d'une mise à pied, de se présenter au travail dans les quinze (15) jours de la réception d'un avis de rappel au travail transmis par courrier recommandé par l'Employeur, à la dernière adresse que l'employé lui a fournie ;
- e) l'acceptation d'une indemnité de licenciement globale ;
- f) à la préretraite ou à la retraite d'un employé.

7.08 a) Les listes d'ancienneté des employés sont mises à jour par l'Employeur à chaque anniversaire de la convention. L'Employeur affiche ces listes et en transmet une copie sous format papier et électronique au Syndicat. Dans les trente (30) jours de leur affichage, le Syndicat ou un employé peut demander de corriger toute erreur introduite lors de cette mise à jour.

b) À la demande du Syndicat, l'Employeur transmet la liste d'ancienneté, sous forme papier et électronique, des employés réguliers et des surnuméraires

## **ARTICLE 8 - EMBAUCHE ET PÉRIODE DE PROBATION**

- 8.01 L'Employeur informe le président ou le secrétaire du Syndicat par écrit de l'embauche de tout nouvel employé en indiquant son nom, son adresse, son numéro de téléphone, son titre d'emploi, son expérience reconnue s'il y a lieu, son salaire, la durée de sa période de probation et la date de son entrée en service.
- 8.02 L'Employeur, lors de l'entrée en service d'un nouvel employé, lui remet un exemplaire de la convention ainsi que la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux et autres renseignements pertinents.
- 8.03 Tout nouvel employé est soumis à une période de probation dont la durée maximale est de :
- classe 1, 2 et 3 : 12 semaines de travail ;
  - classe 4, 5, 6 et 7 : 16 semaines de travail.
- 8.04 Un employé en probation a tous les droits reconnus dans la convention sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans les cas de congédiement et de mise à pied.
- 8.05 Si l'Employeur décide de ne pas garder l'employé en probation, il lui donne un avis de sept (7) jours confirmé par écrit ou l'équivalent d'une semaine de salaire en plus de tous les montants accumulés en vacances et en avantages sociaux depuis son entrée en service.
- 8.06 L'Employeur informe le président du Syndicat par écrit des motifs pour lesquels il met fin à l'emploi d'un employé en période de probation au moment où il donne à l'employé l'avis écrit prévu à la clause 8.05. Le Syndicat peut alors convoquer le comité conjoint pour en discuter.

## **ARTICLE 9 - EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL**

- 9.01 Lors de l'embauche d'un employé à temps partiel, l'Employeur indique en plus des renseignements prévus à la clause 8.01, l'horaire de travail de l'employé.
- 9.02 L'employé à temps partiel est régi par la convention. Il bénéficie des avantages prévus à la convention au prorata des heures effectuées, comme suit :

- a) vacances et congés mobiles : la durée d'une journée de vacances ou de congé mobile est établie selon la moyenne des heures rémunérées à taux simple au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril précédent ;
- b) congés fériés et de maladie : les heures créditées pour chaque congé férié, et dans la banque annuelle de congés de maladie sont calculées proportionnellement à celles d'un employé à temps plein, selon le nombre d'heures rémunérées à taux simple au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre précédent.

Toutefois, lorsqu'un congé férié coïncide avec une journée dont le nombre d'heures de travail est supérieur au nombre d'heures créditées normalement, l'employé bénéficie pour ce congé du nombre d'heures qu'il aurait dû travailler.

- c) congés familiaux : l'employé a droit au plein remboursement de ses absences, tel que prévu à l'article 20.
- d) assurances collectives : pour être admissible au régime d'assurances collectives, l'employé doit avoir travaillé une moyenne de quinze (15) heures par semaine au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

Dans le cas de l'assurance salaire et de l'assurance-vie, le salaire assurable est calculé selon le nombre d'heures rémunérées à taux simple au cours de cette période.

Dans le cas de l'assurance santé, l'employé a droit au plein remboursement de ses frais, tel que stipulé au contrat d'assurance.

- e) régime complémentaire de retraite : Sous réserve des critères d'admissibilité, l'employé y contribue selon les dispositions du régime.

9.03 L'Employeur peut établir un horaire régulier de plus de vingt (20) heures pour un employé à temps partiel, en autant qu'il y ait entente écrite avec le Syndicat.

9.04 Si le volume de travail des employés à temps partiel d'un même titre d'emploi peut être combiné à l'intérieur d'une section ou d'une division de manière à remplir une unité complète de travail, un poste à temps plein est créé.

9.05 Après avoir complété les heures prévues à son horaire régulier de travail, l'employé à temps partiel peut agir comme employé surnuméraire dans son titre d'emploi aux termes des dispositions de la clause 10.03.

## **ARTICLE 10 - EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE**

10.01 a) Avant de procéder à l'embauche d'un nouveau surnuméraire affecté à un remplacement prévu de plus de 6 mois, l'Employeur affiche l'emploi à combler dans tous les services pendant au moins dix jours.

Les employés à temps partiel ou surnuméraires intéressés qui ne sont pas en période de probation ou d'essai peuvent poser, par écrit, leur candidature.

b) Lors de l'embauche d'un employé surnuméraire, l'Employeur indique en plus des renseignements prévus à la clause 8.01, l'un des motifs prévus à la clause 10.02, la durée prévisible de l'emploi et le nom de l'employé remplacé, s'il y a lieu.

10.02 Un employé surnuméraire peut être embauché :

- a) pour remplacer lors de vacances, de congés de maladie ou de congés autorisés ;
- b) pour combler un emploi durant le recrutement ;
- c) pour remplacer, lors d'un mouvement de personnel ;
- d) pour répondre aux besoins irréguliers des opérations, normalement pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours. Si la durée de l'emploi excède cette période, l'Employeur en informe le président du Syndicat par écrit pour une seconde période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ;
- e) une combinaison des motifs ci-haut mentionnés.

10.03 Lorsqu'un ou plusieurs employés surnuméraires sont embauchés en vertu de l'article 10.02 e), l'Employeur :

- a) Détermine hebdomadairement les heures de travail devant être effectuées par les employés surnuméraires de ce titre d'emploi ;
- b) Répartit les heures de travail entre tous les employés d'un titre d'emploi de façon équitable ;

L'employé surnuméraire reçoit son horaire pour les deux semaines à venir. Par la suite, chaque vendredi, il reçoit l'horaire subséquent de la deuxième semaine à venir. Ces horaires seront affichés dans le service ;

- c) Communique aux employés, au cours de la semaine, les heures complémentaires requises pour effectuer le travail ; l'attribution de ces heures doit se faire selon les critères prévus au paragraphe b) ;
  - d) L'Employeur fournit au Syndicat, à toutes les deux semaines les statistiques des heures travaillées de tous les employés surnuméraires, par titre d'emploi. L'équité dans la répartition des heures de travail des employés surnuméraires est évaluée sur une base mensuelle. L'indisponibilité d'un employé surnuméraire est prise en considération pour évaluer ce critère d'équité.
- 10.04
- a) L'employé surnuméraire est régi par la convention uniquement par l'article 1 (définition des termes), l'article 2 (non-discrimination), l'article 3 (reconnaissance syndicale et régime syndical), l'article 10, l'article 17 (santé et sécurité), les clauses 24.01 à 24.04 (semaine de travail), l'article 25 (travail supplémentaire), les clauses 6.03 (entente particulière), la clause 26.01 (classification des emplois), les clauses 27.01, 27.03, 27.04, 27.07 et 27.09 (salaires et primes) de même que la clause 18.02 (accumulation de vacances), l'article 29 (mesures disciplinaires) et l'article 30 (procédure de règlement de griefs) pour les clauses qui leur sont applicables.
  - b) Un employé surnuméraire peut être embauché à temps plein ou à temps partiel.
  - c) L'employé surnuméraire ne peut être appelé pour moins de quatre (4) heures par jour de travail.
  - d) Il a droit à une indemnité de 8 % pour tenir compte de tous les autres avantages prévus à la convention.
  - e) L'employé surnuméraire qui a travaillé douze (12) mois consécutifs sans interruption du lien d'emploi bénéficie, à son choix, au lieu de l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, des avantages mentionnés aux articles suivants : article 18 (vacances), article 19 (congrés fériés), article 20 (congrés familiaux), article 22 (congrés de maladie), article 23 (régimes d'avantages sociaux) et à la clause 27.09.

- 10.05 a) Le recours à un employé surnuméraire ne doit pas avoir comme effet de priver un employé de son emploi ni priver un employé à temps partiel de réclamer un horaire tel que prévu à la clause 7.06 f).
- b) L'utilisation de surnuméraires ne peut avoir qu'un caractère de suppléance. En ce sens, elle ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création de postes à temps plein ou à temps partiel.
- 10.06 Un employé surnuméraire a la préférence d'emploi pour combler un poste vacant dans un titre d'emploi, à l'encontre de personnes de l'extérieur pourvu qu'il ait les qualifications requises pour la tâche, et qu'il soit à l'emploi de l'Employeur depuis dix (10) mois effectivement travaillés, dont six (6) mois dans ce titre d'emploi ou six (6) mois dans ce titre d'emploi et autres titres d'emploi de même nature.
- Si cet employé obtient un tel poste, sa période de probation est alors de quatre (4) semaines de travail.
- 10.07 Lorsqu'un employé surnuméraire embauché de façon permanente a complété sa période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date de son dernier embauchage.
- 10.08 Lorsque l'Employeur met fin à l'emploi d'un employé surnuméraire, il lui donne un avis écrit de sept (7) jours ou l'équivalent d'une semaine de salaire s'il a moins d'un an de service continu et de quatorze (14) jours ou l'équivalent de deux (2) semaines de salaire s'il a un an ou plus de service continu. De plus l'Employeur paye tous les montants accumulés en vacances et en avantages sociaux depuis son entrée en service.
- Une copie de cet avis est remise au Syndicat.
- L'employé recevra un avis écrit 2 semaines avant l'échéance de son contrat l'informant si celui-ci est renouvelé ou pas.
- 10.09 L'Employeur informe le président du Syndicat par écrit des motifs du congédiement d'un employé surnuméraire. Le Syndicat peut alors convoquer le comité conjoint pour en discuter.
- 10.10 a) L'employé surnuméraire, ayant complété 845 heures de travail depuis son embauche, qui offre une pleine disponibilité à l'Employeur (35 heures ou 5 jours par semaine excluant les congés prévus par la convention collective), bénéficie d'une priorité d'emploi surnuméraire. Cette priorité lui est reconnue à sa dernière date d'embauche et n'est applicable qu'en situation de mise à pied exclusivement.

- b) Lorsque l'Employeur décide d'effectuer des mises à pied d'employés surnuméraires dans un titre d'emploi, il procède dans l'ordre suivant :
  - les employés surnuméraires ne bénéficiant pas de priorité dans ce titre d'emploi sont d'abord mis à pied
  - ensuite, les mises à pied s'effectuent dans l'ordre inverse de la date de priorité reconnue parmi ceux détenant une priorité dans le titre d'emploi concerné.
- c) L'employé surnuméraire détenant une priorité conserve un droit de rappel dans son titre d'emploi pour une période de douze (12) mois suivant sa mise à pied.
- d) La perte de priorité de mise à pied et de rappel pour un employé surnuméraire survient lorsque l'Employeur a signifié à l'employé et au Syndicat son manque de disponibilité plus de cinq fois dans une année civile.

## **ARTICLE 11 - MOUVEMENT DU PERSONNEL**

- 11.01 a) Lorsque l'Employeur veut combler de façon permanente un poste vacant ou un nouveau poste il affiche l'emploi dans tous les services pendant au moins dix (10) jours.
  - b) L'affichage indique : le supérieur immédiat, le salaire, une description de la fonction, les qualifications requises et les conditions de travail qui s'y rattachent.

Toutefois, les exigences doivent être en relation avec la nature du travail.
  - c) Si, au cours de cette période, un employé ou un salarié sujet à un reclassement ou à un reclassement préventif réclame ce poste, il l'obtient, sauf si ce poste représente une promotion salariale pour celui-ci ; dans ce cas, un reclassement ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un employé d'obtenir une promotion selon les modalités prévues à la clause 11.03.
  - d) Les employés intéressés qui ne sont pas en période de probation ou d'essai doivent poser leur candidature par écrit.
- 11.02 Dans les trois (3) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur informe par écrit le président du Syndicat du nom des candidats.

- 11.03 a) Les promotions sont accordées au candidat qui possède les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche. À qualifications égales, le poste est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté.
- b) Le candidat choisi dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle suite à un précédent reclassement conserve son salaire.
- c) Le candidat choisi se voit accorder l'échelon salarial égal ou supérieur au salaire qu'il détenait dans son ancien titre d'emploi.
- 11.04 L'Employeur informe par écrit chacun des candidats de la décision prise sur leur candidature. Il communique également par écrit au président du Syndicat le nom du candidat choisi.
- Auprès de l'employé dont la candidature n'a pas été retenue, il doit, sur demande écrite, motiver par écrit les raisons de son refus.
- La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief, auquel cas, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 11.05 L'Employeur accorde au candidat choisi une période d'essai d'une durée maximale de :
- classe 1, 2 et 3 : 8 semaines de travail ;
  - classe 4, 5, 6 et 7 : 16 semaines de travail.
- Si, au terme de la période d'essai l'Employeur n'a pas informé l'employé de sa décision de le maintenir ou non dans ce poste, l'employé ou le Syndicat, peut demander à l'Employeur, par écrit, de lui faire part de sa décision ; à défaut par l'Employeur de lui faire connaître sa décision par écrit, dans les sept (7) jours de la réception d'une telle demande, l'employé est confirmé dans ce poste.
- 11.06 Si pendant, ou au terme de la période d'essai le candidat n'est pas maintenu dans ses fonctions ou s'il décide d'abandonner ce poste, l'Employeur reprend la procédure d'affichage et cet employé revient dans son ancien poste.
- 11.07 Si aucun employé ne s'est porté candidat ou si aucune candidature n'a été retenue, l'Employeur embauche une personne de son choix et en informe le président du Syndicat par écrit.

11.08 Un employé ne peut remplacer plus de trois (3) semaines consécutives dans sa classe ou dans une classe inférieure, à moins qu'il n'y consente.

11.09 L'Employeur informe le président du Syndicat par écrit de la création ou de l'abolition d'un poste ; le Syndicat peut alors convoquer le comité conjoint pour en discuter.

Dans les trente (30) jours du moment où un poste devient vacant, l'Employeur procède à son affichage selon les modalités prévues à la clause 11.01 b), sauf s'il avise le président du Syndicat, dans le même délai, de son intention de l'abolir.

## **ARTICLE 12 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

12.01 Les parties reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des employés de façon à permettre à ces derniers d'acquérir les connaissances et de développer les habiletés requises dans leur emploi. En comité conjoint, l'Employeur informe le président du Syndicat par écrit des objectifs et du contenu des cours et, par la suite, le cas échéant, l'informe des résultats d'ensemble obtenus.

12.02 Lorsqu'un cours est suivi à la demande de l'Employeur, ce dernier paie les frais d'inscription, de matériel pédagogique, de scolarité, ainsi que les frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu.

Si ces cours ont lieu durant une journée de travail, le salaire est maintenu et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.

Si ces cours ont lieu dans un rayon excédant cent (100) kilomètres du lieu de travail, et que le déplacement aller-retour s'effectue dans la même journée, le temps de déplacement excédant deux (2) heures est pris en compte dans le temps de formation.

Si ces cours ont lieu durant une journée de congé ou si l'employé est appelé à suivre des cours après une journée normale de travail, l'Employeur avise l'employé par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début des cours et lui remet une période de temps équivalente à celle passée en cours, jusqu'à un maximum d'une journée normale de travail pour chaque jour pendant lequel il y a un cours. La reprise s'effectue à un moment convenu entre l'Employeur et l'employé, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants. Si

L'Employeur n'autorise pas la reprise dans ce délai, l'employé est rémunéré suivant son salaire de base.

- 12.03 Un employé peut être exempté de suivre un cours requis par l'Employeur, en dehors des heures régulières de travail, en autant que des raisons majeures le justifient. Dans ce cas, l'Employeur offre à l'employé de suivre ce cours ultérieurement si ce dernier est disponible aux mêmes conditions.
- 12.04 Un employé qui suit des cours de perfectionnement professionnel en relation avec son emploi, après autorisation de l'Employeur, a droit au remboursement de cent pour cent (100 %) de ses frais d'inscription et de scolarité, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi et réussi les cours.
- 12.05 a) L'employé qui désire obtenir un congé sans salaire pour suivre des cours de perfectionnement professionnel ou pour des études en fait la demande, au préalable par écrit au directeur de son service. Une copie de cette demande est envoyée au Syndicat. Le directeur de son service ou son représentant examine avec l'employé la possibilité d'accorder un tel congé et, le cas échéant en détermine avec lui les modalités. À cette occasion, l'employé, s'il le désire, peut être accompagné par le représentant syndical.
- b) L'employé qui désire obtenir un congé sans salaire de douze (12) mois ou moins pour effectuer un stage d'études ou un stage d'intérêt professionnel en fait la demande, par écrit au directeur de son service.
- 12.06 L'Employeur accorde, selon les besoins des opérations, à l'employé qui suit des cours tout en continuant à remplir ses fonctions, un congé sans salaire, pendant qu'il prépare ou subit un examen.
- Ce congé ne peut être accordé à un même employé plus de trois (3) fois par année et sa durée ne peut excéder une (1) semaine chaque fois.
- 12.07 Durant les congés prévus aux clauses 12.05 et 12.06, l'Employeur maintient, si l'employé le désire et continue à payer sa quote-part et celle de l'Employeur, les régimes d'assurances collectives et de retraite, sauf l'assurance salaire.
- 12.08 À l'expiration de sa période d'absence, l'employé réintègre son emploi. Toutefois, si pendant son absence, le poste de l'employé est aboli ou comblé par un autre employé par supplantation, l'Employeur informe le président du Syndicat par écrit.

**ARTICLE 13 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ADMINISTRATIFS ET OPÉRATIONNELS**

- 13.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent comme "changement technologique" toute implantation d'appareils, de système d'exploitation, de logiciels ou de mise à jour des logiciels ou tout changement d'ordre technologique susceptible de modifier de façon significative, directement ou indirectement, la nature ou les conditions de travail des employés.
- 13.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'implanter tout changement technologique. L'Employeur s'engage à impliquer de façon active le Syndicat à l'occasion d'un tel changement technologique.
- 13.03 a) L'Employeur avise par écrit le président du Syndicat au moins cent vingt (120) jours à l'avance de tout nouveau changement technologique tel que défini à la clause 13.01 qui modifie les procédures de travail et qui entraîne du reclassement, ou du recyclage.
- b) L'Employeur informe par écrit le président du Syndicat soixante (60) jours à l'avance de tout changement administratif et/ou opérationnel qui modifie substantiellement la nature des tâches et qui entraîne du reclassement, ou du recyclage.
- c) Les délais prévus aux paragraphes précédents peuvent être réduits après entente entre les parties.
- 13.04 Comité mixte permanent
- Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, les parties formeront un comité mixte permanent des changements technologiques et elles y désigneront chacune trois (3) représentants.
- 13.05 En collaboration avec la direction du service où auront lieu ces changements et avec les autres services de l'entreprise, le comité mixte permanent a pour rôle et responsabilités :
- a) d'identifier et d'évaluer la nature des changements proposés et de leurs effets sur les employés ;
- b) d'identifier et d'évaluer les procédures de recyclage et/ou de reclassement susceptibles d'être appliquées ;

- c) d'analyser la formation requise ;
- d) d'étudier les conditions dans lesquelles se feront le recyclage et/ou le reclassement, de surveiller la bonne marche des programmes, d'étudier toute formule pouvant venir en aide aux employés, d'étudier les rapports fournis périodiquement par l'Employeur au sujet de leur adaptation dans leur nouvel emploi ;
- e) d'étudier tous sujets découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements ;
- f) de formuler à l'Employeur des recommandations concernant le développement de nouvelles applications des changements technologiques implantés.

13.06 Dans l'année qui suit la date de son intégration à un nouveau changement technologique, un employé ne peut faire l'objet de sanctions ou de représailles, et aucune note ne peut être portée à son dossier à la suite d'erreurs, de lenteurs ou de retards dans l'exécution des tâches liées à ce changement technologique pourvu qu'il ait de bonne foi tenté de s'adapter.

13.07 Dès qu'un grief est déposé, l'Employeur s'engage à conserver toute preuve relative à l'affaire et à fournir au Syndicat copie des fichiers informatiques pertinents qui sont encore dans la mémoire de l'ordinateur au moment où le grief est déposé et copie de l'enregistrement témoin des interventions faites dans le système à cette occasion, lorsque celui-ci est disponible.

Un tel grief est soumis, le cas échéant, à un arbitre de grief qui de préférence détient des compétences en génie industriel ou, à défaut d'entente, nommé par le ministère du Travail.

13.08 Accès au Syndicat

Après entente, l'Employeur remet au Syndicat et à l'intéressé tout relevé statistique effectué par l'équipement électronique, mais s'engage à ne jamais utiliser ces informations contre un employé sans l'en avoir avisé au préalable en présence d'un représentant syndical.

## **ARTICLE 14 - RECYCLAGE**

- 14.01 L'Employeur donne aux employés la formation nécessaire à leur recyclage lorsque, par une formation professionnelle complémentaire, ils peuvent s'adapter aux nouvelles tâches qui leur sont confiées.
- 14.02 Dans un titre d'emploi, les employés ont droit au recyclage suivant leur ancienneté. Cependant, l'Employeur peut décider que le recyclage s'effectue graduellement suivant les besoins des opérations et dans ce cas, il détermine l'ordre selon lequel les employés sont recyclés et la procédure de recyclage qu'il entend mettre en œuvre après consultation avec le Syndicat.
- 14.03 L'Employeur paie le salaire et tous les frais de formation tel que prévu à la clause 12.02.
- 14.04 L'Employeur, par l'entremise du supérieur immédiat, surveille la bonne marche du programme de recyclage ainsi que la progression du rendement des employés qui se recyclent et en fait rapport périodiquement au comité conjoint.
- 14.05 L'employé qui, suite à l'application des clauses 14.01 et 14.02, ne peut se recycler ou dont le recyclage serait un échec est sujet au reclassement. Dans ce cas, les dispositions de la clause 15.05 s'appliquent à l'ensemble des employés recyclés et à recycler suite à un même avis.

## **ARTICLE 15 - RECLASSEMENT**

- 15.01 Un employé affecté par la mise en application des clauses 13.03 a) et 13.03 b) peut être transféré, de façon préventive ou non, avec ou sans recyclage, d'un titre d'emploi à un autre dans l'unité de négociation ou ailleurs dans l'entreprise.
- L'Employeur informe le président du Syndicat, par écrit, au comité conjoint, des démarches qu'il effectue suivant les dispositions de la présente clause.
- 15.02 Dans le cas de reclassements autres que ceux prévus à l'article 13, le comité conjoint tient lieu de comité de reclassement et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, des représentants du Gouvernement du Canada et du Gouvernement du Québec peuvent être invités.

- 15.03 Le comité conjoint tient lieu de comité de reclassement et ses frais sont payés par l'Employeur.
- 15.04 Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, et à conseiller l'employé.
- 15.05 Parmi les employés sujets au reclassement, l'ancienneté s'applique pour le choix des postes vacants. En l'absence de poste vacant ou de poste vacant ayant le même horaire, les dispositions de la clause 7.04 d) s'appliquent.
- 15.06 a) L'employé reclassé dans un nouvel emploi à l'intérieur de l'entreprise reçoit le salaire de son nouvel emploi.
- b) Cependant, dans le cas de reclassement résultant de changements technologiques, administratifs ou opérationnels, le salaire de l'employé ne peut être inférieur au salaire de base qu'il recevait avant le reclassement, incluant les deux tiers (2/3) de la moyenne de chaque période de paye des commissions gagnées au cours des vingt-quatre (24) mois précédant le reclassement.
- 15.07 L'employé reclassé a droit à une période d'adaptation dont la durée est normalement égale à la période de probation.
- Toutefois, l'Employeur peut fixer une durée différente de celle de la période de probation ou prolonger la période d'adaptation. Il en avise par écrit l'employé avec copie au Syndicat. Sur demande, l'Employeur fournit au comité conjoint les explications de cette situation.
- 15.08 Si au terme de la période d'adaptation ou, le cas échéant, de sa prolongation, l'Employeur n'a pas informé l'employé s'il est maintenu dans son poste ou non, ce dernier peut demander à l'Employeur, par écrit, de lui faire part de sa décision ; à défaut par l'Employeur de lui faire connaître sa décision par écrit, dans les cinq (5) jours de la réception d'une telle demande, l'employé est confirmé dans ce poste.
- 15.09 L'employé reclassé suite à l'application des clauses 13.03 a) et 13.03 b) qui ne peut remplir les exigences de sa nouvelle tâche ou qui ne peut raisonnablement s'adapter à sa nouvelle tâche est retourné, selon son ancienneté, dans son ancien titre d'emploi ou, en cas d'impossibilité, occupe alors un autre emploi que son ancienneté lui permet de réclamer, s'il y a lieu, sujet aux qualifications requises ou il est reclassé à nouveau si possible.

15.10 a) L'employé dont le reclassement est un échec est mis à pied et reçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 16.

L'alinéa a) ne s'applique pas aux employés dont les noms apparaissent à la lettre d'entente no 1 (mesure particulière de protection de l'emploi).

b) l'employé qui refuse de se reclasser est mis à pied et reçoit l'indemnité prévue à l'article 16.

15.11 Advenant que le poste soit recréé, à l'intérieur d'une période de trente-six (36) mois, l'employé reclassé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation peut, s'il le désire, réintégrer son ancien poste avec la priorité qu'il détenait au moment de son reclassement.

## **ARTICLE 16 - MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI**

16.01 Les employés (tel que défini à l'article 1.01) sont régis par les dispositions de l'article 16, sous réserve de la Lettre d'entente portant sur les mesures particulières de protection de l'emploi. (Lettre no 1).

16.02 Advenant une réduction de personnel, la procédure suivante s'applique :

- a) les parties se rencontrent en comité conjoint pour tenter d'éviter les mises à pied en examinant en premier lieu la possibilité d'accorder des préretraites ainsi que des rachats d'emploi ;
- b) les employés sujets à une mise à pied sont reclassés dans tout poste vacant à l'intérieur de l'entreprise. Les dispositions des clauses 15.01 à 15.06 s'appliquent.
- c) les dispositions de la clause 7.04 d) s'appliquent ;
- d) les employés mis à pied ont droit à l'indemnité de licenciement prévue à la clause 16.04.

16.03 S'il est nécessaire d'effectuer des mises à pied, l'Employeur procède dans l'ordre suivant :

- a) les employés surnuméraires ;
- b) les employés en probation ;
- c) les employés permanents.

16.04

L'employé mis à pied reçoit une indemnité de licenciement équivalente à trois (3) semaines de salaire par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines. Le calcul de cette indemnité est basé sur le salaire avant le recyclage ou le reclassement.

Il reçoit en plus tous les montants accumulés en vacances et en avantages sociaux depuis son entrée en service dans l'entreprise.

Cette indemnité ne s'applique pas dans les cas suivants :

- 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 de l'employé, sous réserve du droit de l'employé de contester ce congédiement selon la procédure prévue à la convention collective ;
- e) l'exercice d'un droit de grève ou lock-out des employés ;
- f) lors de fermeture temporaire du Soleil pour quelque cause que ce soit (ex. : panne d'électricité, inondation, incendie, conflit de travail autre que par le Syndicat, bris d'équipement chez l'imprimeur empêchant l'impression du journal, etc.).

16.05

Cette indemnité est payable en un seul versement à la demande de l'employé sujet à la clause 7.07. À défaut d'une telle demande, ou lors d'une mise à pied temporaire de cinquante-deux (52) semaines ou moins, l'indemnité sera payable par des allocations de chaque période de paye consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées, la première desdites allocations sera payable une (1) semaine après le départ de l'employé, et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées.

Si l'employé revenait au service de l'Employeur dans l'un des services soumis à la convention ou dans tout autre service avant le paiement complet desdites allocations, elles cesseront immédiatement. Elles sont cependant déduites de toute indemnité

de licenciement qui pourrait subséquemment être payable à l'occasion d'une autre mise à pied.

16.06 À la demande de l'employé qui quitte son emploi, l'Employeur lui remet un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

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

16.08 L'employé terminant son emploi ou mis à pied reçoit la rémunération de vacances et autres congés auxquels il peut avoir droit à la date de son départ, et ce, lors de la paie de la semaine suivant celle de son départ.

16.09 L'employé permanent mis à pied conserve un droit de rappel sur un poste disponible dans son titre d'emploi pour la période de trente-six (36) mois subséquente à sa mise à pied s'il choisit de recevoir l'indemnité de licenciement par des allocations hebdomadaires aux conditions définies à la clause 16.05

Le rappel au travail des employés admissibles s'effectue par ordre d'ancienneté.

L'employé qui choisit de recevoir l'indemnité de licenciement en un seul versement renonce à tout droit de rappel sur un poste disponible dans son titre.

## **ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

17.01 L'Employeur prend toutes les dispositions nécessaires pour assurer normalement la sécurité, la santé, l'hygiène et le bien-être de ses employés.

17.02 Le comité de santé et sécurité est formé de deux (2) représentants du Syndicat, ainsi que d'un nombre égal de représentants de l'Employeur. Lorsque les sujets traités sont susceptibles d'intéresser plus d'une unité syndicale, l'Employeur peut convoquer des rencontres conjointes de ces comités de santé et sécurité.

17.03 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour étudier et discuter de l'application de la clause 17.01.

Dans les cas d'urgence, le comité peut se réunir dans les quarante-huit (48) heures. Une copie du procès-verbal de la réunion du comité est remise au Syndicat dans les quinze (15) jours de la réunion.

17.04 L'Employeur tient à la disposition des employés des pharmacies d'urgence contenant le nécessaire pour les premiers soins. De plus, l'Employeur voit à ce qu'il y ait des personnes compétentes à procurer les premiers soins pendant les heures de travail.

17.05 Examens ophtalmologiques

Une fois par période de deux ans, l'Employeur assume, sur présentation de pièces justificatives, les frais d'un examen de la vue pratiqué par un ophtalmologiste ou par un optométriste selon le protocole prescrit par l'Employeur pour un employé requis de travailler avec un ordinateur.

Pour des motifs médicaux, et sur recommandation d'un ophtalmologiste, un employé peut bénéficier de l'alinéa qui précède à chaque année.

L'Employeur paie, le cas échéant, le coût des verres ou lentilles à l'employé requis de travailler sur ordinateur qui se voit prescrire une ordonnance spécialement adaptée à ce type de travail.

17.06 L'Employeur maintient conformes aux normes médicales et ergonomiques généralement admises les conditions d'éclairage et d'environnement des lieux où se trouvent les terminaux à écran de visualisation et les ordinateurs portatifs.

S'il s'avère que les appareils utilisés créent des radiations excessives par rapport aux normes généralement reconnues, le comité de santé et sécurité est saisi de la question par l'une ou l'autre des parties.

De plus, l'Employeur s'engage à retirer tout appareil émettant un niveau dangereux de radiation (selon les normes généralement reconnues), dès qu'il en a connaissance, il soumet l'utilisateur aux examens appropriés sans perte de salaire. En attendant le résultat de ces examens, l'employé est dispensé de tout travail sur écran et l'Employeur l'affecte temporairement à d'autres tâches.

17.07 L'employée enceinte peut demander, dès le début de sa grossesse, à ne plus être affectée à un poste de travail avec un écran cathodique. Dans un tel cas, l'Employeur lui fournit un poste de travail à écran plat (à plasma ou ACL) ou un portable. Si ces équipements

ne sont pas disponibles pour son poste de travail, l'employée peut alors demander une assignation temporaire dans un autre poste où ces équipements sont disponibles et pour lequel elle est qualifiée.

17.08 L'Employeur rembourse aux employés dont les fonctions requièrent le port de chaussures de sécurité le prix d'achat de telles chaussures, jusqu'à concurrence de 113 \$/an.

De plus, l'Employeur accorde au commis aux services auxiliaires une allocation pour vêtements de travail payable en deux (2) versements, de 84 \$.

Ces montants sont majorés selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 27.01 de la présente convention collective.

Il met également à sa disposition, pour les fins de son travail, un manteau d'hiver.

17.09 Lorsque survient un accident de travail, l'Employeur pourvoit au transport de l'employé à l'hôpital.

17.10 L'employé, qui subit un accident de travail et dont la condition l'empêche de terminer sa période de travail ou de revenir après avoir reçu les soins nécessaires, reçoit son plein salaire pour le reste de la période de travail.

17.11 L'Employeur verse à l'employé absent à la suite d'un accident du travail, un montant égal à l'indemnité prévue à la Loi des accidents du travail ou, en cas de maladie, un montant égal aux prestations d'assurance salaire, aux conditions suivantes :

- a) l'employé doit être admissible aux prestations ;
- b) l'employé doit céder ses prestations à l'Employeur pour rembourser les avances ;
- c) les avances cessent lorsque l'employé cesse d'être admissible, lorsqu'il commence à recevoir ses prestations ou lorsqu'il est déclaré atteint d'une invalidité permanente.

17.12 Sur demande, le comité conjoint étudie les possibilités de réaffectation d'un employé qui suite à une maladie ou accident est incapable de remplir ses fonctions.

## ARTICLE 18 - VACANCES

18.01 L'employé a droit, le 1<sup>er</sup> mai, aux vacances payées qu'il a accumulées entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril précédent.

18.02 Les employés ont droit aux vacances suivantes :

- 2 semaines : l'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un (1) jour de vacances par mois de rémunération, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de calendrier.
- 3 semaines : l'employé ayant un (1) an d'ancienneté, mais moins de six (6) ans a droit à un jour et demi (1 1/2) de vacances par mois de rémunération, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de calendrier.
- 4 semaines : l'employé ayant six (6) ans d'ancienneté, mais moins de quinze (15) ans a droit à deux (2) jours de vacances par mois de rémunération, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de calendrier.
- 5 semaines : l'employé ayant quinze (15) ans d'ancienneté, mais moins de vingt-quatre (24) ans a droit à deux jours et quart (2 1/4) de vacances par mois de rémunération, jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines de calendrier.
- 6 semaines : l'employé ayant vingt-quatre (24) ans d'ancienneté a droit à deux jours et demi (2 1/2) de vacances par mois de rémunération, jusqu'à un maximum de six (6) semaines de calendrier.

Les dispositions prévues à la clause 18.02 sont établies en fonction d'une semaine normale de cinq (5) jours.

Les employés ayant une semaine normale de travail de 4 jours, accumulent à deux tiers (2/3), un (1), un et un tiers (1 1/3), un et deux tiers (1 2/3), ou deux (2) jours de vacances par mois de rémunération respectivement, selon qu'ils ont droit à un maximum de deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances.

18.03 Pour le calcul des vacances, les congés de maladie couverts par la banque de crédit de maladie, le plan d'invalidité court terme, un congé de maternité, ou un congé parental, et une absence pour activités syndicales prévues à la clause 5.06 sont considérés comme des jours de rémunération.

- 18.04 Le supérieur immédiat détermine au plus tard le 15 février de chaque année le nombre d'employés pouvant prendre leurs vacances simultanément, compte tenu des nécessités du service et en avise le Syndicat par écrit.
- Entre le 15 juin et le 15 septembre, ce nombre ne peut être inférieur à un (1) par titre d'emploi ou par regroupement de titres d'emploi pour fins de vacances sauf pour les techniciens en comptabilité pour le temps nécessaire à la préparation du rapport financier mensuel.
- Sur réception de cet avis, le Syndicat peut convoquer une réunion du comité conjoint pour formuler des représentations à ce sujet.
- L'employé qui reçoit habituellement la prime pour le remplacement du supérieur immédiat doit choisir ses vacances en tenant compte d'un tel remplacement.
- Un employé permanent ne peut être regroupé à plus de deux titres d'emploi pour le choix de ses vacances.
- 18.05 Le supérieur immédiat et le représentant syndical approuvent le calendrier de vacances au plus tard le 31 mars de chaque année. Le supérieur immédiat affiche le calendrier immédiatement après son approbation.
- 18.06 Si un employé a des raisons particulières pour demander une période déterminée de vacances et qu'il ne peut les prendre à ce moment en raison de l'absence de semaine disponible, il peut demander que son cas soit discuté au comité conjoint.
- 18.07 Un employé a droit, entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre, de prendre une (1) ou deux (2) semaines de vacances consécutives, ou, dans le cas de l'employé ayant droit à cinq (5) semaines ou six (6) semaines, une (1), deux (2) ou trois (3) semaines de vacances consécutives.
- Cependant, un employé peut, en dehors de cette période, prendre consécutivement toutes ses vacances acquises au cours de l'année précédente.
- 18.08 Le choix des périodes de vacances s'effectue suivant les dispositions des clauses 7.04 e) et 7.06 a) de la façon suivante :
- a) Le supérieur immédiat affiche la liste des employés et de leurs crédits de vacances selon l'ordre dans lequel le choix des dates de vacances doit s'effectuer ;

- b) l'employé choisit une période de vacances suivant la clause 18.07 ;
- c) le premier choix effectué, un deuxième choix est fait par l'employé à qui il reste des vacances, y compris les vacances accumulées. À l'occasion de ce deuxième choix, l'employé peut prendre une semaine de vacances ou plusieurs semaines consécutives.  
  
Quand ce deuxième choix est complété, l'employé surnuméraire, s'il y a lieu, effectue son choix de vacances ;
- d) suite au deuxième choix, l'employé à qui il reste des semaines ou au moins trois (3) jours de vacances effectue un troisième choix ;
- e) un délai maximal de quarante-huit (48) heures est accordé à l'employé pour donner son choix à son supérieur immédiat. À défaut de s'exécuter dans ce délai, la liste sera automatiquement remise à l'employé suivant ;
- f) lorsqu'un employé est reclassé ou promu après l'affichage des dates individuelles de vacances et qu'une date de vacances a été attribuée à cet employé, celui-ci peut alors conserver la date qu'il a choisie ou choisir toute autre date parmi celles encore disponibles ;
- g) parmi les employés à qui il reste des vacances non cédulées le 15 septembre, un choix est effectué selon les dispositions de 18.04 et selon l'ordre selon lequel le choix des dates de vacances doit s'effectuer.  
  
Le choix doit débiter au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre et le calendrier doit être approuvé le 1<sup>er</sup> novembre.
- h) En autant que c'est possible et sous réserve des opérations, l'Employeur s'assure que les vacances d'employés cadres ne limitent pas le choix des périodes de vacances des employés syndiqués.

18.09 Un employé peut, s'il le désire, convertir une semaine de vacances en jours de vacances qui sont pris après entente avec le supérieur immédiat.

Cependant, l'employé doit prendre, s'il y a droit, sa première semaine de vacances en jours consécutifs.

18.10 Les vacances sont rémunérées au taux de salaire de l'employé en vigueur au moment de la prise de vacances.

Le salaire inclut les commissions et les bonis mentionnés à la clause 27.08.

18.11 L'employé malade ou blessé immédiatement avant ses vacances ou celui hospitalisé pendant ses vacances et qui reçoit l'indemnité d'assurance salaire doit les reporter à une date de son choix, sans toutefois modifier le calendrier déjà établi, et compte tenu des dispositions de 18.04.

Cependant, l'employé malade durant ses vacances et qui ne peut revenir au travail à la date prévue, peut soumettre son cas au comité conjoint.

Si le conjoint ou un enfant d'un employé décède pendant ses vacances, un employé peut prolonger ses vacances d'un nombre de jours équivalant au nombre de jours de congés auxquels il aurait eu droit suivant les dispositions de la clause 20.01.

18.12 Si l'employé est appelé comme juré ou témoin ou s'il est convoqué sur un comité bipartite, pendant ses vacances, il peut reporter les jours de vacances où il est requis d'agir comme tel.

18.13 Tout changement dans le calendrier de vacances approuvé doit être accepté par le supérieur immédiat et le représentant syndical.

18.14 L'employé doit prendre ses vacances au cours des douze (12) mois qui suivent la date où elles sont dues. Un employé peut accumuler des vacances à raison de deux (2) semaines par année jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) semaines.

L'employé doit néanmoins prendre deux (2) semaines de vacances par année.

Le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, la valeur monétaire des vacances pouvant être reportées est transférée dans une banque de vacances reportées.

Cette banque de vacances reportées ainsi que la banque de congés fériés et congés à reprendre au 31 décembre 1997 conservent la valeur monétaire attribuée aux congés au moment de leur transfert dans les banques.

Lors de la prise d'un congé, ces banques en argent sont réduites d'un montant équivalent à la valeur des congés payés, au taux en vigueur au moment du paiement. L'employé détermine quelle banque il souhaite utiliser lors de la prise d'un congé.

## **ARTICLE 19 - CONGÉS FÉRIÉS ET MOBILES**

19.01 Les neuf (9) congés fériés ci-après mentionnés, ou les jours où ces fêtes sont reportées par proclamation du Gouvernement du Canada ou du Gouvernement du Québec sont chômés, sans perte de salaire :

- le Jour de l'An
- le 2 janvier
- le lundi de Pâques
- le lundi précédant le 25 mai
- la Saint-Jean-Baptiste
- la Confédération
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- le Jour de Noël

La veille de Noël et du Jour de l'An, ou la journée qui débute l'avant-veille de ces fêtes, pour l'employé de nuit, l'Employeur permet aux employés et aux surnuméraires à temps plein, dans la mesure où les opérations le permettent, de quitter les lieux trois (3) heures avant la fin de la période de travail. Pour les employés à temps partiel, ils peuvent aussi bénéficier de ces dispositions au prorata de la durée de leur journée de travail.

Les employés et surnuméraires au travail le jour concerné qui ne peuvent quitter se voient créditer trois (3) heures de congé à prendre après entente avec le supérieur immédiat, au prorata de leurs heures de travail.

19.02 Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, un employé doit être présent au travail le jour ouvrable précédant et suivant tel congé sauf si son absence résulte :

- des vacances ;

- d'un congé familial ;
- d'un congé férié à reprendre ou congé mobile ;
- d'une absence pour maladie ou accident n'excédant pas trois (3) jours. Cependant, dans le cas d'une telle absence, s'il est présent au travail la veille ou le lendemain de la fête, il a alors droit au paiement ;
- d'un congé syndical prévu aux clauses 5.01, 5.05 et 5.06 ;
- d'un congé spécial rémunéré ;
- d'une absence autorisée n'excédant pas trois (3) jours.

Dans le cas d'une absence pour maladie ou accident excédant trois (3) jours, l'employé a droit au paiement du congé si la date de retour au travail coïncide avec la date dudit congé.

19.03 Lorsqu'un congé férié coïncide avec le congé hebdomadaire de l'employé, l'Employeur, au lieu du paiement de la fête, lui remet une période de temps équivalente.

Ces congés doivent être pris dans les deux (2) mois de leur acquisition, après entente avec le supérieur immédiat. Au terme de ce délai ils sont payés.

Lorsqu'un congé férié coïncide avec les vacances de l'employé, ce congé est considéré utilisé.

Toutefois, un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, prendre ce congé la veille de son départ ou le jour prévu de son retour de vacances, pourvu que ce choix soit effectué après que le calendrier de vacances ait été complété.

19.04 Les congés fériés sont chômés de la façon suivante :

- a) la journée même de la fête pour les employés de jour ;
- b) pour les employés de nuit, la journée ouvrable qui débute la veille de la célébration de la fête.

Toutefois, le congé d'un employé de nuit peut, exceptionnellement, être chômé le jour de la célébration de la fête ; dans ce cas, l'Employeur doit préalablement en discuter au comité conjoint.

Pour la fête de Noël, en plus de prendre leur congé le soir ou la nuit précédant la célébration de la fête, les employés de nuit requis de travailler le soir même du 25 décembre sont rémunérés à taux double pour toute leur période de travail.

19.05 L'employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai a également droit à trois (3) congés mobiles payés dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril suivant. Toutefois, les employés de bureau dont la semaine de travail se répartit sur cinq (5) jours ont droit à quatre (4) jours de congés mobiles payés dans la période mentionnée précédemment.

Le choix de la date du congé mobile se fait après entente avec le supérieur immédiat suivant les nécessités du service et suite à un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures de la part de l'employé. En cas de refus du supérieur immédiat, l'employé peut demander que son cas soit discuté au comité conjoint.

De plus, ces congés peuvent être pris consécutivement.

## **ARTICLE 20 - CONGÉS FAMILIAUX**

20.01 L'employé peut s'absenter de son travail, et ce, sans perte de rémunération :

- a) lors du décès de son conjoint (y compris le conjoint reconnu dans les faits) ou de son enfant, pendant sept (7) jours consécutifs, à compter du jour du décès ou entre le décès et l'inhumation ;
- b) lors du décès de ses père ou mère, pendant cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès ou entre le décès et l'inhumation ;
- c) lors du décès de ses frère, soeur, pendant trois (3) jours consécutifs se terminant avec le jour des funérailles ou entre le décès et l'inhumation ;
- d) lors du décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru, pendant deux (2) jours consécutifs se terminant avec le jour des funérailles ou entre le décès et l'inhumation ;
- e) le jour des funérailles de ses grand-père, grand-mère, petit-enfant ;
- f) lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, pendant cinq (5) jours, dans les trente (30) jours entourant l'événement.

- 20.02 Dans le cas de l'employé qui travaille sur l'équipe de nuit, il peut, à sa discrétion, lorsqu'il a droit à un congé familial le jour des funérailles, prendre ce congé le jour qui est le plus rapproché de l'heure des funérailles, selon son choix.
- 20.03 Nonobstant ce qui précède, pour l'employé qui, afin d'assister à des funérailles prévues aux sous-paragraphes c) ou d) de la clause 20.01, doit effectuer un trajet aller et retour comprenant au moins 400 km, la répartition de la prise de ces congés peut inclure le lendemain des funérailles.
- 20.04 L'employé qui doit se présenter au travail ne subit aucune perte de salaire lors de la prise de congés ci-haut mentionnés. Ces congés ne sont toutefois pas rémunérés lorsqu'ils coïncident avec des congés hebdomadaires, des jours de vacances, sous réserve des dispositions de la clause 18.11, des congés fériés, des absences dues à la maladie ou un accident, des absences autorisées.
- 20.05 L'employé peut aussi s'absenter de son travail, sans salaire, lors du décès d'un proche parent, pour un temps raisonnable à compter de la date de la connaissance des faits.
- 20.06 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines consécutives. Ce congé peut débuter dans les deux (2) mois précédant la naissance de l'enfant.
- b) Une indemnité complémentaire de congé de maternité est versée à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) à l'employée en congé de maternité qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable hebdomadairement pendant les 20 premières semaines selon les normes suivantes :
- l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et la prestation de la R.Q.A.P. qu'elle reçoit jusqu'à concurrence de la 20<sup>e</sup> semaine de congé de maternité
  - l'indemnité complémentaire de congé de maternité demeure cependant due par l'employée au Soleil si elle quitte volontairement son emploi dans les six mois qui suivent son retour au travail.
- c) L'employé peut bénéficier à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant mineur, à l'exception de l'adoption de l'enfant de son conjoint, d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues et qui se

termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou l'adoption, selon le cas.

Un tel congé est accordé sur demande écrite faite trois (3) semaines à l'avance indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Un employé bénéficiant du congé parental peut y mettre fin avant la date prévue, par un avis écrit d'au moins trois (3) semaines.

d) Pendant les absences prévues ci-avant au présent article 20.06, l'Employeur maintient, les divers bénéfices du Régime d'assurances collectives (sauf l'assurance salaire) et du régime complémentaire de retraite auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur desdits congés. L'Employeur et l'employé paient chacun leurs cotisations à ces régimes.

e) Un congé de maternité peut être prolongé par un congé sans solde jusqu'à concurrence de six (6) mois sur demande de l'employée.

Pendant la durée du congé sans solde, l'Employeur maintient, à moins d'avis contraire de l'employé, les divers bénéfices prévus au Régime d'assurances collectives et du Régime complémentaire de retraite.

L'employé qui maintient sa participation à ces régimes doit alors payer la totalité des cotisations (part Employeur et part employé) requises.

f) Le congé de maternité ne constitue pas une rupture de service et l'employée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience reconnue pendant toute sa durée.

g) L'employée, qui n'a pas acquis sa permanence, et à qui est accordé un congé de maternité sans solde, voit cette période d'essai interrompue pour la durée de son absence ; elle doit la compléter lors de son retour au travail.

h) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité selon les termes des clauses 20.06 a) et suivantes lequel, par exception, se termine six (6) semaines après l'accouchement.

20.07

Sur demande, l'Employeur remet à l'employée une copie de la réglementation gouvernementale concernant le congé de maternité.

- 20.08 a) Une indemnité complémentaire de congé de paternité (re : article 81.2 de la Loi sur les normes du travail) est versée à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) uniquement à l'employé qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable hebdomadairement pendant une période maximale de cinq (5) semaines.
- b) L'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire de l'employé et la prestation de la R.Q.A.P. qu'il reçoit.
- c) L'indemnité complémentaire demeure cependant due par l'employé au Soleil s'il quitte volontairement son emploi dans les six mois qui suivent son retour au travail.
- d) Pendant un congé de paternité, l'Employeur maintient, pour l'employé les divers bénéfices du Régime d'assurances collectives (sauf l'assurance salaire) et du Régime complémentaire de retraite auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur de son congé. L'Employeur et l'employé paient chacun leurs cotisations à ces régimes.

## **ARTICLE 21 - CONGÉS SPÉCIAUX**

- 21.01 L'employé qui en fait la demande peut, après entente avec son supérieur immédiat, obtenir pour une raison personnelle une autorisation d'absence en fonction des modalités suivantes et selon son choix.
- a) déduire selon le choix de l'employé de ses réserves de maladie, vacances, congés fériés, congés mobiles ou de son temps supplémentaire accumulé ;
- b) dans le cas où toutes ces réserves sont épuisées, l'employé peut utiliser ses vacances de l'année à venir ;
- c) prendre un congé sans solde.
- Dans le cas où toutes ces réserves sont épuisées, l'employé peut utiliser ses vacances de l'année à venir.
- 21.02 L'Employeur accorde sur demande, un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale pour la durée de la période électorale.

- 21.03 a) Dans le cas où il n'est pas élu, l'employé reprend son emploi.
- b) S'il est élu député, conseiller municipal ou maire à temps plein, il obtient un congé sans salaire pour la durée de son mandat.
- c) S'il est élu à tout autre poste, les conditions de travail de l'employé pourront être modifiées après entente entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé.
- 21.04 a) L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou candidat juré, ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit le salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées cette journée-là, moins le montant d'argent qu'il reçoit en tant que juré, candidat juré ou témoin.
- b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à la disposition de l'alinéa a) du présent paragraphe l'employé doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir les preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat juré, juré ou témoin et retourner au travail les journées où il n'est pas tenu de se présenter à la Cour pour exercer ses devoirs.
- 21.05 Pendant les absences prévues aux clauses 21.02 et 21.03 c), et sujet aux dispositions des régimes, l'employé peut maintenir sa participation au régime complémentaire de retraite et au régime d'assurances collectives, sauf au régime d'assurance salaire, en payant sa cotisation et celle de l'Employeur.
- À l'expiration de sa période d'absence, il réintègre son poste.
- 21.06 a) L'Employeur consent à tout employé ayant dix (10) ans d'ancienneté qui en fait la demande écrite au moins six (6) mois à l'avance un congé sans salaire d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Un tel congé peut être accordé deux (2) fois au même employé ; de plus, le nombre total cumulatif d'employés en congé à salaire différé ou en congé sans solde ne pourra être supérieur à trois (3) employés à la fois.
- b) Les activités de l'employé pendant la durée de ce congé ne doivent pas entrer en conflit d'intérêts avec les activités du Soleil ni avec celles de son emploi.

- c) Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, l'employé doit communiquer avec l'Employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.
- d) L'Employeur maintient si l'employé le désire et continue de payer sa quote-part et celle de l'Employeur les diverses primes et contributions aux régimes d'assurances et de retraite, sauf l'assurance salaire. La prime à payer est alors diminuée d'autant.
- e) L'employé en congé sans solde n'accumule pas de vacances pendant son absence.

## **ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE**

- 22.01 Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'Employeur crédite aux employés qui ont complété leur période de probation quarante-huit (48) heures de congé de maladie.
- À l'expiration de sa période de probation, l'Employeur crédite à l'employé quatre (4) heures de congé de maladie pour chaque mois compris entre la date de son embauchage et le 31 décembre suivant.
- 22.02 L'employé peut s'absenter pour maladie, sans perte de salaire, en utilisant ses crédits de congés de maladie ; ces crédits ne peuvent être utilisés que pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurances collectives ou selon les dispositions de la clause 22.05.
- 22.03 L'Employeur paie à l'employé, vers le 31 décembre de chaque année, les heures de congés de maladie non utilisées, à son taux de salaire en vigueur à cette date.
- L'employé qui quitte son emploi reçoit le paiement du nombre d'heures de congés de maladie à son crédit moins quatre (4) heures par mois compris entre la date de son départ et le 31 décembre suivant ; ce paiement est fait au taux de salaire en vigueur à la date de son départ.
- 22.04 Les crédits de congés de maladie de l'employé sont réduits de quatre (4) heures par mois d'absence, à partir du premier du mois de calendrier suivant immédiatement son départ dans le cas d'un congé sans salaire ou qui suit la 18<sup>e</sup> semaine dans le cas d'une absence pour maladie ou accident.
- 22.05 Lorsqu'un employé bénéficie de prestations d'assurance salaire, il peut utiliser ses crédits de vacances ou de congés de maladie pour

comblent la différence entre les prestations reçues et son salaire régulier.

L'employé doit présenter une demande écrite à cet effet.

22.06 L'Employeur peut demander un certificat médical quand l'employé est absent pour maladie pour plus de trois (3) jours consécutifs. L'Employeur informe le président du Syndicat qu'une telle demande a été formulée.

Toutefois, dans le cas d'absences répétées, l'Employeur peut demander un certificat médical à compter de la 1<sup>re</sup> journée d'absence pour maladie. Avant de formuler une telle demande, l'Employeur informe le président du Syndicat par écrit et lui fait connaître ses motifs.

## **ARTICLE 23 - RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX**

23.01 Le régime d'assurances collectives actuellement en vigueur, soit l'assurance-vie, l'assurance santé et l'assurance salaire, y compris le pourcentage de cotisation des parties à raison de 50 % chacune, sont maintenus pendant la durée de la convention collective et ne peuvent être modifiés sans le consentement du Syndicat.

23.02 Le comité d'avantages sociaux est composé de :

- un (1) délégué du Syndicat de la Rédaction du Soleil (CSN) ;
- un (1) délégué du Syndicat des représentants (conseillers en publicité) du Soleil (CSN) ;
- un (1) délégué du Syndicat des employés de bureau du Soleil (CSN) ;
- et de trois (3) représentants de l'Employeur ; toutefois deux autres représentants de l'Employeur peuvent occasionnellement participer aux réunions du comité.

23.03 Le comité d'avantages sociaux se réunit :

- a) annuellement, pour recevoir les rapports d'expérience du régime d'assurances collectives ;

- b) lors des appels d'offres, pour discuter du contenu du cahier des charges et du choix des assureurs des régimes d'assurances collectives ;
  - c) pour discuter du contenu du régime d'assurances collectives et du régime complémentaire de retraite ;
  - d) sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 23.04 Les surplus résultant de l'expérience favorable du régime d'assurances collectives sont remis à raison de 50 % à l'Employeur et 50 % aux employés.
- La partie des employés est versée au fonds du comité de sécurité sociale des employés du Soleil, jusqu'à concurrence de 40 000 \$. L'excédent, s'il y a lieu, est retourné aux participants, dans les trente (30) jours de la remise des sommes par l'assureur.
- 23.05 La participation au régime d'assurances collectives, soit l'assurance-vie, l'assurance santé et l'assurance salaire et au régime complémentaire de retraite est obligatoire pour tous les employés à temps plein.
- 23.06 Un employé à temps partiel qui travaille régulièrement plus de quinze (15) heures par semaine a droit de participer, aux mêmes conditions, au régime d'assurance collective.
- 23.07 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat et à chaque employé une brochure explicative sur le régime d'assurances collectives et le régime complémentaire de retraite.
- L'Employeur remet également à chaque employé, annuellement, un relevé personnalisé de ses avantages sociaux.
- 23.08 Lors d'une invalidité, l'Employeur remet à l'employé les formulaires de réclamation requis, lui explique les procédures à suivre et, s'il y a lieu, remet un avis de cessation de paiement avec le dernier chèque d'indemnité.
- 23.09 En cas de mise à pied, un employé peut demander à l'Employeur de maintenir en sa faveur les bénéfices d'assurance-vie et d'assurance santé, aussi longtemps qu'il conserve ses droits d'ancienneté, et en autant qu'il paie la totalité des cotisations.

## **ARTICLE 24 - SEMAINE DE TRAVAIL**

24.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures. Elle est répartie sur cinq (5) jours.

L'amplitude de la période de travail de jour varie de quatre (4) heures à huit (8) heures de travail et celle de nuit varie de six (6) heures à dix (10) heures de travail.

Ces périodes sont consécutives et se situent entre 7 h le dimanche et 7 h le dimanche suivant. Toutefois, en tenant compte des nécessités du service, l'Employeur restreint le plus possible le nombre d'employés devant travailler le samedi ou le dimanche.

L'horaire d'un employé doit avoir au moins deux (2) jours consécutifs de repos.

Le samedi et le dimanche de deux semaines consécutives sont considérés comme des jours consécutifs.

L'Employeur convient de permettre à un employé, qui en fait la demande, de bénéficier d'un horaire variable en autant que cet horaire réponde aux besoins des opérations. Cet horaire variable, qui tient compte des besoins de l'employé, peut permettre une journée normale de travail dont l'amplitude varie entre quatre (4) heures et huit (8) heures avec des plages fixes ; dans l'utilisation des plages variables, l'employé doit s'acquitter de ses responsabilités professionnelles.

24.02 Les périodes quotidiennes de travail sont effectuées :

- a) entre 7 h et 19 h pour les employés travaillant pendant les heures de jour ;
- b) partiellement ou totalement à l'extérieur de cette période pour les employés travaillant pendant les heures de nuit.

24.03 Les heures de travail ne peuvent être séparées que par une période de repas non rémunérée, d'une durée minimale de trente (30) minutes et maximale de quatre-vingt-dix (90) minutes sauf entente contraire entre les parties.

De plus, un employé peut demander l'application d'un tel horaire auprès de l'Employeur. Si ce dernier entend lui donner suite, cet horaire devra faire l'objet d'une entente particulière selon les

conditions prévues à la clause 6.03. Le départ officiel de l'employé met fin automatiquement à cette entente.

24.04 Une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, est accordée à l'employé deux (2) fois par jour.

Toutefois l'employé a droit à :

- a) une (1) période de repos par jour lorsque son horaire régulier de travail est de quatre (4) heures ;
- b) trois (3) périodes de repos par jour, lorsque son horaire régulier de travail est de dix (10) heures.

24.05 Le supérieur immédiat informe le président du Syndicat par écrit et l'employé concerné, au moins sept (7) jours à l'avance, de tout changement aux heures d'entrée, de sortie et de repas.

## **ARTICLE 25 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

25.01 L'employé qui, à la demande de son supérieur immédiat ou après autorisation de celui-ci, exécute le travail immédiatement avant ou après les heures régulières de travail ou pendant la période de repas est rémunéré à raison d'une fois et demi son salaire de base pour les deux (2) premières heures effectuées dans une même journée et toutes les heures additionnelles dans cette même journée sont rémunérées à taux double.

Dans le cas où du travail supplémentaire est effectué durant la période de repas, l'employé a droit à trente (30) minutes de repas, conformément à la clause 24.03.

25.02 L'employé rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur est rémunéré à taux double et est assuré d'un minimum de trois (3) heures rémunérées à ce taux.

Toutefois l'employé qui, après avoir accompli le travail nécessitant son rappel, désire quitter avant la fin de la période de trois (3) heures peut le faire et est rémunéré pour le temps effectué, avec un minimum d'une heure et demie (1 1/2).

25.03 a) Tout travail effectué un jour de congé hebdomadaire, un jour de congé férié ou pendant les vacances de l'employé, est rémunéré à

taux double, et celui-ci est assuré d'un minimum de trois (3) heures rémunérées à ce taux.

- b) L'employé rappelé au travail pendant ses vacances ou un congé férié peut demander, au lieu du paiement de la fête ou du jour de vacances et en plus des dispositions du paragraphe a) de la présente clause, que l'Employeur lui remette une période de temps équivalente. Ce congé doit être pris dans les douze (12) mois de son acquisition, après entente avec le supérieur immédiat, en tenant compte des nécessités du service.
- 25.04 Le travail supplémentaire est volontaire en autant que des employés qualifiés soient disponibles pour effectuer des travaux urgents ou imprévus qui doivent être exécutés en dehors des heures régulières.
- 25.05 Le travail supplémentaire est en premier lieu confié à l'employé qui effectue normalement le travail concerné. Il est ensuite réparti équitablement entre les employés qualifiés pour exécuter le travail en tenant compte de leur ancienneté. Cependant, après avoir épuisé la liste des employés capables de remplir la fonction, l'Employeur peut faire effectuer le travail supplémentaire par un employé surnuméraire.
- 25.06 Le travail supplémentaire peut être rémunéré par une période équivalente de congé prise à un moment convenu avec le supérieur immédiat, dans les soixante (60) jours suivants ou dans les soixante (60) jours du moment où l'employé a accumulé une journée, au choix de l'employé.
- S'il n'y a pas entente dans ce délai, le travail supplémentaire est alors payé.
- 25.07 L'employé à temps partiel de jour est rémunéré au taux prévu pour le travail supplémentaire pour les heures effectuées au cours d'une sixième journée de travail, ou après huit (8) heures dans la même journée, ou après trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. L'employé à temps partiel de nuit est rémunéré au taux prévu pour le travail supplémentaire pour les heures effectuées au cours d'une sixième journée de travail, ou après dix (10) heures dans la même journée, ou après trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine.
- Lorsqu'un employé à temps partiel est requis de travailler lors d'une journée non incluse dans son horaire de travail et que le total des heures de la semaine excède trente-cinq (35) heures, le temps supplémentaire est réputé avoir été effectué lors des heures

ajoutées à l'horaire de base, lorsque trente-cinq (35) heures ont été complétées.

Les heures supplémentaires qui excèdent une journée normale ne comptent pas dans le calcul des trente-cinq (35) heures.

25.08

Un employé qui effectue du travail supplémentaire pendant au moins trois (3) heures consécutives, immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, bénéficie d'une période de repas d'une durée de trente (30) minutes rémunérée à son taux régulier de salaire de base. Le moment de la prise de cette période de repas est déterminé après entente avec le supérieur immédiat.

Toutefois, si l'employé décide de ne pas prendre cette période de repas, elle lui sera quand même payée, en autant qu'il déplace sa période de repas de façon à travailler pendant un maximum de trois (3 ½) heures et demie consécutives.

## ARTICLE 26 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

26.01 La classification des emplois est la suivante :

CLASSE	TITRE D'EMPLOI
1	
2	Réceptionniste Commis au tirage Commis au matériel Préposé au service à la clientèle
3	Commis à l'encaissement Commis à la publicité Commis au traitement des données de tirage Commis aux services auxiliaires Commis à la préparation des annonces Transcripteur-correcteur Commis à la facturation Préposé service à la clientèle, polyvalent Préposé aux petites annonces
4	Préposé au recouvrement des comptes Préposé in memoriam Préposé aux avis de décès Coordonnateur au tirage Commis aux salaires et comptabilité
5	Commis à la comptabilité Préposé à la disposition des annonces Coordonnateur à la publicité Secrétaire aux annonces locales et générales Commis aux salaires Téléphoniste annonces générales et accueil
6	Coordonnateur à la promotion Rédacteur d'annonces publicitaires
7	Technicien en comptabilité Infographiste publicitaire Préposé à la gestion informatique du matériel

26.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.

L'Employeur reconnaît aussi qu'il doit définir le contenu des emplois conformément au travail qu'il demande. L'Employeur transmet au Syndicat dans les trois (3) mois de la signature de la convention les descriptions de tâches selon les titres d'emploi prévus à 26.01. Une copie format papier de ces descriptions de tâche est disponible aux ressources humaines et une au Syndicat. De plus une copie en format électronique de ces descriptions de tâche est disponible sur l'intranet de l'Employeur.

26.03 Lorsque l'Employeur crée un nouveau titre d'emploi ou si une modification substantielle et significative est apportée à la description d'un titre d'emploi, le Syndicat peut déposer une requête en révision salariale par écrit à l'Employeur.

Dans les quatorze (14) jours suivants, un comité conjoint consultatif formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat se rencontre afin d'évaluer la requête et, le cas échéant, fixer la valeur relative du titre d'emploi.

Cette évaluation est faite à l'aide d'un questionnaire établi conjointement par les parties qui tient compte de la valeur relative des divers titres d'emploi et s'appuie sur des critères d'évaluation objectifs et équitables.

Après ces consultations, l'Employeur prend une décision. Si le Syndicat est en désaccord avec cette décision, il peut déposer un grief contestant ladite décision. L'arbitre aura le pouvoir de fixer la valeur relative du titre d'emploi. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Une requête en révision salariale ne peut avoir d'effet rétroactif antérieur à la demande.

26.04 Pour la durée de la convention, MM. Pierre Dufresne et François Fortier agiront à tour de rôle comme arbitre des griefs logés en vertu de la clause 26.03. Si ces arbitres ne peuvent agir, un arbitre est déterminé suivant les dispositions de la clause 30.05 c).

26.05 La réévaluation d'un emploi dans une classe inférieure n'entraîne pas pour l'employé une diminution de son taux de salaire de base. Toutefois, les augmentations de salaire subséquentes de cet employé seront celles prévues à la clause 27.02.

26.06 a) L'Employeur consent à donner la formation nécessaire pour permettre aux employés d'améliorer leur polyvalence dans leur titre

d'emploi lorsque les nécessités du service permettent aux employés de mettre en pratique une telle formation.

L'Employeur, dans la mesure du possible, établit une rotation des employés dans les assignations des tâches pour lesquelles ils ont été formés.

- b) Sans limiter l'application de la clause 26.02, lorsque l'Employeur décide d'utiliser un employé sur une partie seulement des tâches d'un titre d'emploi, cet employé est considéré comme accomplissant ce titre d'emploi.

26.07 Lorsque l'Employeur crée un poste dans un nouveau titre d'emploi, il le comble conformément à l'article 11, et ce, après la première rencontre du comité conjoint prévue à la clause 26.03.

## **ARTICLE 27 - SALAIRES, DÉPENSES ET PRIMES**

- 27.01 a) Pour la durée de la convention, les employés ont droit, suivant leur emploi, aux salaires hebdomadaires suivants :

<b>Classe 1</b>	<b>01-01-2020</b>
1	571,50 \$
2	597,22 \$
3	623,65 \$
4	647,28 \$
5	673,59 \$
6	697,30 \$

<b>Classe 2</b>	<b>01-01-2020</b>
1	603,76 \$
2	630,32 \$
3	655,96 \$
4	679,90 \$
5	706,01 \$
6	729,08 \$
7	755,72 \$

**Classe 3 01-01-2020**

1	612,55 \$
2	646,18 \$
3	680,26 \$
4	714,72 \$
5	749,06 \$
6	783,46 \$
7	817,86 \$

**Classe 4 01-01-2020**

1	673,59 \$
2	706,01 \$
3	737,95 \$
4	770,19 \$
5	803,43 \$
6	835,61 \$
7	870,28 \$

**Classe 5 01-01-2020**

1	701,67 \$
2	741,29 \$
3	780,13 \$
4	820,23 \$
5	860,03 \$
6	899,97 \$
7	939,93 \$

**Classe 6 01-01-2020**

1	729,08 \$
2	777,91 \$
3	826,75 \$
4	875,70 \$
5	924,67 \$
6	973,62 \$
7	1022,57 \$

**Classe 7 01-01-2020**

1	757,93 \$
2	818,05 \$
3	877,88 \$
4	938,82 \$
5	998,74 \$
6	1059,77 \$
7	1119,70 \$

- b) Toute augmentation à l'intérieur de l'échelle de rémunération se fait à la date de l'anniversaire d'entrée en fonction dans son titre d'emploi.
- c) Le salaire des employés leur est versé aux deux semaines le jeudi ou le vendredi pour le travail effectué jusqu'à la fin de la semaine précédente.
- 27.02 a) L'employé dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle de sa classe a droit, annuellement, à une augmentation minimale équivalant à quatre-vingts pour cent (80 %) de l'augmentation annuelle de l'échelle de sa classe.
- b) Lorsque l'Employeur procède à l'embauche d'un stagiaire rémunéré, celui-ci est considéré comme un employé surnuméraire rémunéré à 85 % du salaire du premier échelon de l'échelle correspondant à son titre d'emploi.
- 27.03 Les changements d'échelon ont lieu à la date anniversaire d'entrée en fonction de l'employé dans son emploi.

Cependant, l'employé occupant un nouvel emploi d'une même classe change d'échelon à la date d'anniversaire d'entrée en service dans l'emploi antécédent.

La date de changement d'échelon est retardée du nombre de jours d'absence non rémunérée excédant trois (3) mois, du nombre de jours d'absence pour maternité excédant cinquante-deux (52) semaines, ou du nombre de jours d'absence pour maladie sur le plan d'invalidité long terme.

La date de changement d'échelon d'un employé à temps partiel ou d'un employé surnuméraire est déterminée à la plus rapprochée des deux échéances suivantes :

- 1500 heures de travail subséquentes à l'embauche ou au changement d'échelon précédent

ou

- dix-huit (18) mois subséquents à l'embauche ou au changement d'échelon précédent.

27.04 a) L'employé ou l'employé surnuméraire travaillant de nuit reçoit une prime quotidienne de :

- 13,55 \$ s'il travaille moins de six (6) heures ;
- 15,95 \$ s'il travaille entre six (6) et huit (8) heures ;
- 17,90 \$ s'il travaille huit (8) heures ou plus.

Cette prime s'applique aux heures régulières de travail et est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 27.01 de la présente convention collective.

b) L'employé qui termine son travail après 0 h obtient sur présentation de pièces justificatives, le remboursement de ses frais de taxi, pour retourner à son domicile, jusqu'à concurrence de 18,95 \$. Ce remboursement est majoré selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 27.01 de la présente convention collective.

27.05 Un employé qui remplace un employé absent dans une classe supérieure a droit, à compter de la première journée de

remplacement, en autant qu'il assume substantiellement les responsabilités du poste, à une indemnité quotidienne de treize dollars et cinq sous (13,05 \$). Ce montant est majoré selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 27.01 de la présente convention collective.

L'employé nommé à un poste dans les trois (3) mois de la fin de la période d'un tel remplacement voit son expérience reconnue aux fins de la fixation de son salaire, sauf s'il a continué à progresser dans son échelle salariale ou qu'il a accumulé une expérience de moins de six (6) mois.

27.06 a) Un employé qui remplace un supérieur immédiat a droit, à compter de la première journée de remplacement, en autant qu'il assume substantiellement les responsabilités de l'emploi, à une indemnité quotidienne de seize dollars et vingt sous (16,20 \$). Ce montant est majoré selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 27.01 de la présente convention collective.

b) L'Employeur ne peut remplacer le supérieur immédiat par un employé surnuméraire, à moins d'une entente avec le Syndicat.

27.07 Toute dépense autorisée encourue dans l'exercice des fonctions est remboursée sur présentation de pièces justificatives.

27.08 Pour les fins de calcul de la rémunération d'un congé férié, d'un congé mobile, des congés familiaux, des congés de maladie ou des autres absences rémunérées prévues à la convention, la rémunération d'un préposé aux petites annonces, d'un préposé Avis de décès et d'un préposé In memoriam pour une journée est égale à 20 % du salaire hebdomadaire plus 0,4 % du montant de toutes les commissions ou bonis qu'il a gagnés au cours de l'année civile précédente.

Dans le cas d'un congé d'une demi-journée (1/2), la rémunération décrite au paragraphe précédent est alors réduite de façon proportionnelle.

Dans le cas d'une panne de système téléphonique ou du système informatique d'une demi-journée (1/2) ou plus, l'employé reçoit, pour la durée de la panne, son salaire de base plus un montant de commission calculé de façon proportionnelle.

## ARTICLE 28 - COMITÉ CONJOINT

28.01 Le comité conjoint est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) employés choisis par le Syndicat.

28.02 Le comité conjoint a pour rôle de discuter et de conclure des ententes sur toute question soumise par l'une ou l'autre des parties, qui est susceptible de faire l'objet d'un grief défini à l'article 30 de la convention.

Il agit alors comme tel ou en tant que comité de griefs prévu à la clause 30.05).

En cas de désaccord au comité conjoint sur une question soumise suivant les dispositions de la présente clause, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs ou procéder aux étapes subséquentes de cette procédure, le cas échéant.

28.03 Le comité conjoint a aussi pour rôle de discuter de toute autre question qui est soumise par l'une ou l'autre des parties.

28.04 Le comité conjoint doit se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties sur avis préalable de trois (3) jours.

Les parties déposent au service des ressources humaines les sujets qu'elles entendent discuter dans les quarante-huit (48) heures avant cette réunion.

Au cours de la réunion, l'une des parties peut faire inscrire à l'ordre du jour un ou des nouveaux points pour discussion et entente.

28.05 a) Les procès-verbaux des réunions du comité conjoint sont rédigés par la partie patronale. Une copie du procès-verbal est remise au Syndicat pour approbation.

b) Après adoption des procès-verbaux par le comité conjoint, des copies de ces procès-verbaux ou, du consentement des parties, des extraits sont affichés dans les locaux de la production, du tirage, de l'administration et de la publicité avec copies disponibles aux employés.

c) L'une ou l'autre des parties au comité conjoint peut inviter une ou des personnes pouvant aider au règlement d'une question précise par

leur compétence ou leur connaissance du problème soulevé. L'autre partie en sera prévenue par l'avis de convocation.

- d) Dans le cas d'une plainte formulée par un membre du Syndicat relativement à une décision du comité conjoint, celui-ci est tenu d'entendre le point de vue de ce membre et il peut réviser sa décision au besoin.

## **ARTICLE 29 - MESURES DISCIPLINAIRES**

29.01 Avant d'imposer une mesure disciplinaire à un employé, l'Employeur doit le rencontrer et lui permettre de formuler des représentations sur les faits qui donnent lieu à cette sanction.

À cet effet, l'Employeur donne à l'employé et au représentant syndical un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant les motifs de cette sanction, la date et le lieu de la rencontre.

L'Employeur n'est pas tenu de suivre les prescriptions de la présente clause en cas de vol, fraude, assaut ou autre faute grave.

29.02 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire doit être informé par écrit des raisons qui ont motivé cette sanction. Le Syndicat doit recevoir une copie de l'avis transmis à l'employé.

Une telle mesure disciplinaire doit être signifiée à l'employé et au Syndicat dans les trente (30) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les trente (30) jours du moment où l'Employeur a raisonnablement pu en prendre connaissance, sous peine de nullité.

29.03 Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque douze (12) mois se sont écoulés sans qu'il y ait eu un manquement similaire.

29.04 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier disciplinaire aux services administratifs et en obtenir une copie signée.

29.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## ARTICLE 30 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 30.01 a) Un grief peut être logé par tout employé, groupe d'employés ou par le Syndicat.
- b) Un grief doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque (à titre indicatif), le correctif demandé et il doit être daté ; il doit être signé par le représentant syndical. Cependant, une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en entraîne pas la nullité.
- 30.02 Avant de soumettre un grief par écrit, un employé accompagné du représentant syndical peut en discuter avec son supérieur immédiat.
- 30.03 Le grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat avec copie au directeur de son service dans les trente (30) jours du moment où un employé concerné ou le Syndicat a raisonnablement pu en prendre connaissance.
- 30.04 L'Employeur doit répondre, par écrit, dans les sept (7) jours de la réception du grief. Dans tous les cas, l'Employeur transmet une copie de la réponse au Syndicat.
- 30.05 a) Le Syndicat peut convoquer le comité conjoint dans les quatorze (14) jours de la date du dépôt du grief.
- À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employé concerné par un grief peut être entendu au comité conjoint.
- b) À défaut du règlement du grief, suite à la réponse écrite de l'Employeur ou aux discussions en comité conjoint, ou à défaut d'une telle réponse ou rencontre au comité conjoint, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de sept (7) jours prévu à la clause 30.04.
- c) La demande d'arbitrage doit être formulée par écrit. Le grief est soumis aux arbitres suivants, en rotation :
- Fernand Morin ;
  - Lise Tousignant ;
  - Alain Corriveau ;
  - Diane Sabourin ;
  - Nicolas Cliche ;
  - Gilles Desnoyers ;
  - Francine Beaulieu.

Le Syndicat transmet sa demande d'arbitrage directement à l'arbitre avec copie au directeur de son service.

Si un arbitre refuse d'agir, est incapable d'agir ou est déjà saisi d'un grief, le Syndicat transmet la demande d'arbitrage à l'arbitre suivant. Ces dispositions s'appliquent aussi de manière à procéder avec diligence dans les cas de congédiement si un arbitre n'est pas disponible pour agir dans un délai raisonnable.

- d) Les parties peuvent aussi choisir de nommer de consentement un arbitre qui n'est pas inscrit à la liste ci-dessus.
  - e) L'arbitre doit entendre, dans la mesure du possible, le grief dans les soixante (60) jours de l'avis d'arbitrage et rendre sa décision, dans la mesure du possible, dans les soixante (60) jours de la fin d'audition.
- 30.06 Les délais prévus à la procédure de règlement de grief sont de rigueur. Ces délais peuvent être modifiés par entente écrite entre les parties.
- 30.07 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.
- 30.08 Les parties défraient à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.
- 30.09 L'arbitre a le pouvoir de convoquer les parties et de décider des griefs qui lui sont soumis selon les termes de la convention. Cependant, il ne peut pas modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni l'amender. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut maintenir la décision de l'Employeur, l'annuler ou y substituer la mesure disciplinaire qu'il juge appropriée. Il a également le pouvoir, le cas échéant, d'ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices monétaires perdus par l'employé.
- 30.10 Tout règlement intervenu au cours de la procédure de griefs, avant l'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les parties en cause.
- 30.11 Dans la préparation d'un rôle d'arbitrage, le grief découlant d'une mesure disciplinaire a préséance sur tout autre grief.
- 30.12 a) Les employés appelés à témoigner à un arbitrage résultant de la convention sont libérés, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage. Il en est de même pour le président du Syndicat et un (1) représentant syndical.

- b) L'Employeur accorde à un employé de nuit une demi-journée (1/2) le jour ouvrable précédent, si l'audition débute à 14 heures ou après, ou une journée, soit le jour ouvrable précédent si l'audition débute avant 14 h.

## ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

31.01 La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et elle se termine le 31 décembre 2020.

Il n'y a aucune rétroactivité aux avantages prévus à la convention.

31.02 L'avis de dénonciation de la convention doit être donné par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions du Code du travail.

31.03 La grève et le lock-out sont interdits pendant la convention.

31.04 L'Employeur ne prend aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire contre un employé en raison de son refus de traverser une ligne de piquetage établie par tout groupe de salariés syndiqués du Soleil suite à une grève ou un lock-out légal des salariés de l'Employeur.

31.05 Les lettres d'entente et les annexes jointes à la convention en font partie intégrante.

31.06 À l'expiration de la présente convention et jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention, les parties conviennent d'appliquer les conditions de travail et d'emploi déterminées par la présente convention sous réserve des droits respectifs des parties.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 27<sup>e</sup> JOUR D'OCTOBRE 2020.

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE  
3834310 CANADA INC., FILIALE  
DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.



---

---

---

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DU SOLEIL (CSN)



---

---

---

## LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

- LETTRE D'ENTENTE NO. 1 Mesure particulière de protection de l'emploi
- LETTRE D'ENTENTE NO. 2 Salaires
- LETTRE D'ENTENTE NO. 3 Temps partiel
- LETTRE D'ENTENTE NO. 4 Participation volontaire au :  
- Fonds de solidarité  
- Fondation de la CSN (le fonds de développement pour la coopération de l'emploi)
- LETTRE D'ENTENTE NO. 5 Article 24 – semaine de travail
- LETTRE D'ENTENTE NO. 6 Horaire de 28 heures/semaine
- LETTRE D'ENTENTE NO. 7 Réorganisation de la production préimpression (PPI) entre les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de L'Est*
- LETTRE D'ENTENTE NO. 8 Réorganisation des services à la clientèle entre les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de L'Est*
- LETTRE D'ENTENTE NO. 9 Comité d'innovations et de changements
- LETTRE D'ENTENTE NO 10. Reclassement de Madame Caroline Lamy
- LETTRE D'ENTENTE NO 11. Gel des salaires et des primes pour l'année 2021
- LETTRE D'ENTENTE NO 12. Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)
- LETTRE D'ENTENTE NO 13. Assurance collective et régimes de retraite

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 27 e JOUR D'OCTOBRE 2020.

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE  
3834310 CANADA INC., FILIALE  
DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DU SOLEIL (CSN)

# LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé Le Soleil**

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

**Objet : MESURE PARTICULIÈRE DE PROTECTION DE L'EMPLOI**

ATTENDU QUE Le Soleil effectue en 1994 et 1995 des changements technologiques, administratifs et organisationnels amenant une réorganisation complète de l'entreprise ;

ATTENDU QUE cette réorganisation exige la réduction de dix-sept (17) postes réguliers couverts par la juridiction du Syndicat et que cet objectif a été dépassé par l'application d'un programme de rachat d'emploi et de retraite anticipée ;

ATTENDU QUE les demandes de rachat d'emploi et de retraite anticipée lorsqu'elles seront appliquées permettront la création d'un bassin de postes réservés suffisant pour permettre une marge de manoeuvre dans le cas d'une possible réduction d'effectifs ultérieure ;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : Mesure de protection de l'emploi

1.1 Pendant la durée de la convention, Le Soleil ne fera pas de mise à pied d'employés listés ci-après, sous réserve des articles 2 et 3 de la présente lettre d'entente.

NOM

Gauthier, Gaétane  
Houde, Johanne

DATE

(année, mois, jour)

1976-02-23  
1976-08-23

NOM

Drolet, Lucie  
Lamy, Caroline

DATE

(année, mois, jour)  
1979-04-09  
1992-03-10

ARTICLE 2 : Exceptions quant à l'application de la mesure de protection de l'emploi

(Individuelle)

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 de l'employé, sous réserve du droit de l'employé de contester ce congédiement selon la procédure prévue à la convention collective.

(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 temporaire du Soleil pour quelque cause que ce soit (ex. : panne d'électricité, inondation, incendie, conflit de travail autre que par le Syndicat, bris d'équipement chez l'imprimeur empêchant l'impression du journal, etc.).

Sauf dans le cas d'un arrêt de travail par d'autres syndiqués à l'emploi de l'Employeur, cette interruption devra être d'une durée d'au moins six (6) jours consécutifs. Dans le cas d'un arrêt de travail des autres syndiqués à l'emploi de l'Employeur, les mises à pied ne peuvent intervenir avant une interruption d'une journée complète. Dans le cas de fermeture temporaire, les employés sont rappelés au travail dès que la publication reprend ;

- c) lorsque Le Soleil démontrera l'importance de difficultés financières qui met 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.

Si le Syndicat, par le truchement de ses membres au comité paritaire, n'est pas satisfait des faits et explications présentés par l'Employeur, il peut loger un grief qui sera immédiatement porté à l'arbitrage devant un tribunal constitué de trois (3) membres, dont un nommé par l'Employeur, un par le Syndicat et le troisième qui en sera le président par les parties ou à défaut d'entente dans les quinze jours du dépôt du grief selon l'article 100 du Code du travail.

Ce tribunal sera investi de tous les pouvoirs que confère à l'arbitre unique l'article 30.09 de la convention ; il pourra de plus ordonner la production et procéder à l'examen de tout document concernant l'état des opérations du Soleil, une division de 3834310 Canada Inc., filiale de Groupe Capitaux Médias inc. et permettant d'établir l'existence ou non de la situation alléguée par l'Employeur, qui devra l'établir à la satisfaction du tribunal.

Si dans des circonstances analogues un tel tribunal a déjà été constitué pour un autre Syndicat, ce tribunal aura également juridiction pour entendre et disposer du grief ainsi porté.

Sur réception par le Syndicat de l'avis prévu au paragraphe 2 c), un comité de reclassement est immédiatement constitué. Ce comité est composé de représentants de l'Employeur, d'employés délégués du Syndicat et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de représentants du gouvernement du Canada et du gouvernement du Québec.

### ARTICLE 3 : Durée de la présente lettre d'entente

- 3.1 La présente entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pendant la durée d'application de la convention collective.
- 3.2 En tout temps, la présente lettre d'entente peut prendre fin le jour de l'annonce de la fermeture définitive du Soleil.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2**

**ENTRE**

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé Le Soleil**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

**OBJET : SALAIRES**

Sans égard aux dispositions des clauses 27.01 et 27.02 de la convention, les employés ont droit aux salaires suivants :

A) PRÉPOSÉ À LA DISPOSITION DES ANNONCES

Gauthier, Gaétane

<b>01-01-2020</b>
<b>1 118,60 \$</b>

## LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPES CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé Le Soleil**

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

**Objet : TEMPS PARTIEL**

Nonobstant les dispositions de la clause 1.01 "Employés à temps partiel" et de l'article 9.03 :

L'Employeur peut créer, combler ou transformer un poste à temps plein vacant en poste à temps partiel comportant un horaire de plus de vingt (20) heures et de pas plus de vingt-huit (28) heures de travail par semaine ;

À la demande de (s) employé(s) ou avec son (leur) consentement, l'Employeur peut transformer un (des) poste(s) à temps plein en poste à temps partiel de plus de vingt (20) heures et de pas plus de vingt-huit (28) heures de travail par semaine.

L'Employeur informe par écrit le Syndicat de cette transformation sept (7) jours avant qu'elle ne devienne effective.

Le nombre maximum de postes ainsi créés, comblés ou transformés ne peut excéder dix (10).

Les employés dont les horaires actuels sont de plus de vingt (20) heures conservent ces horaires.

De plus, aucun employé régulier à temps plein ne peut être contraint de réduire son horaire de travail en vue d'accepter l'un de ces postes.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé Le Soleil**

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

**Objet : PARTICIPATION VOLONTAIRE AU :**

- 1) Fonds de solidarité**
- 2) Fondation de la CSN (le fonds de développement pour la coopération et l'emploi)**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et la Fondation de la CSN L'Employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque employé qui le désire, au plus tard un (1) mois après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué. L'Employeur remet ces retenues chaque mois au dits Fonds en indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale des employés concernés ainsi que les montants versés, avec copie au Syndicat.

Un employé peut en tout temps cesser de souscrire aux Fonds ou réduire le montant de sa souscription en faisant parvenir à l'Employeur un avis en ce sens ; l'Employeur doit alors, au plus tard dans un délai d'un (1) mois, cesser toute retenue ou donner suite à la réduction de souscription demandée par l'employé.

L'Employeur ne peut être tenu responsable que pour le montant des retenues effectuées jusqu'à ce qu'elles aient été remises aux Fonds. L'Employeur ne peut en aucune façon être tenu responsable de l'utilisation et de la gestion des retenues après leur remise aux Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et à la Fondation de la CSN

## LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après appelé « l'Employeur »)

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après appelé « le Syndicat »)

### SUJET : ARTICLE 24 - SEMAINE DE TRAVAIL

1. ATTENDU les dispositions de l'article 24 de la convention collective ;
2. ATTENDU que la répartition de la charge de travail varie d'une édition à l'autre au cours d'une semaine ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

3. Par exception, la semaine régulière de travail des deux infographistes requis de travailler du mercredi au samedi est de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours.
4. Si le Syndicat identifie des situations particulières pouvant justifier l'instauration d'une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours pour d'autres employés, il peut les soumettre à l'attention du directeur de la production et de l'informatique.

Le directeur de la production et de l'informatique évalue la requête et choisit de lui donner suite ou de la refuser ;

5. À compter du 31 décembre 2012, l'Employeur peut dénoncer la présente lettre d'entente par un avis écrit préalable de 30 jours. Dans tel cas, celle-ci devient nulle et sans effet.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 6

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après appelé « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après appelé « le Syndicat »)**

**Objet : HORAIRE DE 28 HEURES/SEMAINE**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur s'engage à considérer la demande d'un employé régulier à temps complet qui, pour des raisons personnelles, désire travailler 4 jours/semaine/28 heures au lieu de 5 jours/semaine/35 heures pour une période qui ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an.
2. L'Employeur n'a pas l'obligation d'accepter cette demande s'il juge qu'elle aurait pour effet de nuire à la qualité du service ou d'engendrer des coûts additionnels.
3. L'employé régulier dont la demande est acceptée maintient son statut d'employé régulier, pendant cette période, aux conditions suivantes :
  - son salaire hebdomadaire, y incluant les primes, est réduit de 20 % ;
  - en sus, ses vacances et ses congés sont réduits au prorata du nombre d'heures hebdomadaires travaillées ;
  - le « Régime complémentaire de retraite » s'applique aux heures rémunérées ;
  - Le « Régime d'assurance invalidité de courte durée » et le « Régime d'assurance invalidité de longue durée » s'appliquent aux heures rémunérées pendant la durée prévue de l'horaire de 4 jours par semaine/28 heures. À la date prévue du retour de l'employé à l'horaire de 5 jours par semaine/35 heures, la prestation s'applique sur le salaire prévu pour le temps complet.

4. En cas de grief, l'employé régulier dont la demande a été refusée a le fardeau de la preuve et l'arbitre doit interpréter restrictivement le droit de l'employé à obtenir un horaire à temps partiel tel que défini à l'alinéa 1 ci-dessus.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 7

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après appelé « le Syndicat »)**

**SUJET : 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***

---

ATTENDU le projet « Gesca 2010 », par lequel les outils technologiques développés et implantés ont permis la mise en commun du travail de création publicitaire à travers les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés : les quotidiens.

ATTENDU l'intention de l'Employeur d'étendre ce modèle à toutes les tâches et activités de production préimpression, permettant ainsi la mise en commun, la spécialisation et le partage des ressources entre les différents services de production et composition des quotidiens, le tout ci-après désigné « projet PPI » ;

ATTENDU QUE le déploiement du projet PPI permet le maintien d'infographie créative dans chacun des quotidiens ;

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

ATTENDU QUE la présente s'applique sans égard à toute disposition contraire ou incompatible contenue à la présente convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches couvertes par les juridictions des Syndicats par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci, et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens ou pour l'ensemble de ceux-ci.
3. Sous réserve des autres dispositions des conventions collectives des Syndicats, la juridiction des Syndicats s'étend à tous les travaux présentement réalisés dans les différents services de production préimpression visés à la présente et ce, y incluant tout travail et/ou procédé qui en serait l'évolution ou la substitution, sous quelque forme que ce soit, notamment sous la forme de papier traditionnel ainsi que toute nouvelle plateforme numérique qui est éditée et distribuée par l'Employeur.
4. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujetti à la convention collective de l'un ou l'autre des Syndicats, sans égard à son statut d'emploi, pour qui cette tâche s'effectue à taux simple.
5. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus aux conventions collectives des Syndicats, ne peuvent être opposés aux échanges de tâches autorisés par la présente.
6. Advenant l'introduction d'un nouveau logiciel, l'Employeur s'engage à fournir la formation nécessaire aux salariés visés par la convention collective.
7. Les parties s'engagent à collaborer localement afin d'assurer la couverture des besoins de l'entreprise pendant les périodes de vacances.
8. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.
9. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).
10. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après appelé « 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 assujetti à la convention collective au plus tard le 31 décembre 2016 ;

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches relatives aux annonces classées et au tirage, couvertes par les juridictions des Syndicats, par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci, et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens ou pour l'ensemble de ceux-ci.
3. Les tâches liées au tirage (y incluant les tâches d'accueil et d'encaissement du Nouvelliste) couvertes par les accréditations des syndicats signataires de la présente lettre d'entente 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. 9

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après appelé « 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 Soleil, 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 Soleil :
  - 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-IMPRESSIION (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. 10

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après appelé « le Syndicat »)**

**SUJET : RECLASSEMENT DE MADAME CAROLINE LAMY**

---

ATTENDU l'Annexe VI - Mesure particulière de protection de l'emploi d'employés de soutien, annexée à la convention collective 2015-2018 du Syndicat Rédaction, dont bénéficiait Madame Caroline Lamy ;

ATTENDU le reclassement, le 13 mars 2016, de Madame Caroline Lamy dans un poste régulier assujetti à la convention collective du Syndicat ;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Madame Caroline Lamy conserve son salaire hebdomadaire de 1 006,32 \$.
3. Le nom de Madame Caroline Lamy est ajouté à l'article 1.1 de la Lettre d'entente No.1 - mesure particulière de protection de l'emploi, annexée à la convention collective du Syndicat.
4. Advenant l'affichage d'un poste de soutien assujetti à la convention collective du Syndicat Rédaction, ou un remplacement de plus d'un mois dans un tel poste, sous réserve des qualifications et aptitudes requises, la priorité d'embauche sera accordée à Madame Caroline Lamy.
5. La présente entente est conclue sans préjudice quant aux droits des parties. Elle ne pourra pas être invoquée ni interprétée comme constituant un précédent.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 11**

**ENTRE**

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

**ET**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après « le Syndicat »)  
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)**

**OBJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNÉE 2021**

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

## LETTRE D'ENTENTE NO. 12

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après « le Syndicat »)  
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)**

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

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

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

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

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

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

#### **4. Modifications de la convention collective :**

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

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

5.1. Les représentants des parties peuvent varier en fonction des dispositions à négocier ;

5.2. Le CPN est composé d'un représentant syndical pour chaque département concerné par le sujet discuté, sous réserve d'un maximum de trois représentants syndicaux ; et d'un nombre équivalent de représentants de l'employeur.

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

5.3. Les parties déterminent les sujets pour fin de discussions et de négociations ;

5.4. Les parties déterminent le calendrier des rencontres, et prévoient au minimum une (1) rencontre par mois ou en fonction des besoins ;

5.5. Les parties tiennent un procès-verbal de leurs discussions, engagements et ententes ;

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

#### **6. Libérations syndicales pour les travaux du CPN :**

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

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

## **7. Désaccord :**

- 7.1. Dans l'éventualité où le CPN ne peut obtenir une entente sur un sujet, les parties font appel à un médiateur du ministère du Travail afin de les aider dans la recherche d'une entente ;
  - 7.2. Le médiateur peut soumettre des recommandations ;
  - 7.3. Dans l'éventualité où à la suite de l'intervention d'un médiateur, les parties ne peuvent convenir d'une entente, le sujet est laissé sur table et référé au processus traditionnel de renouvellement de la prochaine convention collective.
- 8.** Les parties conviennent que la présente entente s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 13

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)  
(ci-après « 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 employés, et qu'il n'y a aucune offre qui permet le maintien des régimes dans les circonstances ;

**ATTENDU QUE** le tribunal, aux termes d'une *Ordonnance de transition* rendue le 21 novembre 2019 dans le dossier de cour ci-devant mentionné, d'une part, a déclaré que le dossier initié par l'Employeur sous le régime de la LFI doit dorénavant être traité et continué sous le régime de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des*

*compagnies* ( la « LACC ») et, d'autre part, a retenu une offre déposée par la personne morale « Le Collectif des employés de GCM » pour une coopérative à être formée devant mener à l'acquisition de l'entreprise exploitée par l'Employeur (ci-après l'« Offre de la Coopérative ») ;

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

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

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

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

**ATTENDU QUE** la terminaison et la liquidation des Polices d'assurance collective en faveur des anciens employés actuellement en vigueur et des Régimes de retraite actuellement en vigueur sont une condition essentielle à la mise en place du Plan et à la matérialisation de l'Offre de la Coopérative, suivant les conditions imposées par ses prêteurs, tel que ces termes et expressions sont ci-après définis ;

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

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

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

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

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

### **Interprétation**

1. Les Parties conviennent des dispositions d'interprétation suivantes :
  - 1.1 Le préambule fait partie intégrante des présentes et préside son interprétation.
  - 1.2 Dans la présente lettre d'entente, les termes et expressions qui suivent ont le sens qui leur est attribué ci-après :
    - a) « Coopératives » : désignent les coopératives à être constituées dans le cadre de la mise en place du Plan ;
    - b) « Comptes et catégories » : constituent les sous-divisions applicables aux groupes distincts d'employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur, tels que prévus à la Police d'assurance collective actuellement en vigueur ;
    - c) « Offre de la Coopérative » : a le sens et la signification indiqués au préambule des présentes ;
    - d) « Ordonnance relative au Plan » : a le sens et la signification indiqués au préambule des présentes ;
    - e) « Plan » : désigne le Plan conjoint de transaction et d'arrangement dont le dépôt a été autorisé par le tribunal aux termes de l'Ordonnance relative au Plan, lequel doit être approuvé par les créanciers de l'Employeur et, le cas échéant, homologué par le tribunal et dont les Parties déclarent avoir pris connaissance du projet ;
    - f) « Polices d'assurance collective actuellement en vigueur » : désigne collectivement toutes les polices d'assurance collective actuellement en place, en date des présentes, pour le bénéfice des employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur ;

- g) « Police d'assurance collective à être mise en place » : a le sens et la signification indiqués à l'article 3 ci-après ;
- h) « Régimes de retraite actuellement en vigueur » : désigne collectivement tous les régimes de retraite actuellement en place (régimes complémentaires de retraite et régime d'appoint), en date des présentes, pour le bénéfice des employés syndiqués, non syndiqués et cadres, actuels et retraités, de l'Employeur.

### **Assurance collective**

- 2. Le 15 décembre 2019, l'employeur procède à la terminaison définitive des protections prévues aux Comptes et catégories de la Police d'assurance collective visant les anciens employés, laquelle terminaison prendra effet le 31 décembre 2019.
- 3. Les Parties conviennent de créer un comité de travail paritaire ayant pour objectif l'harmonisation à coût nul et de manière globale, des couvertures des Comptes et catégories de la Police d'assurance collective actuellement en vigueur couvrant l'ensemble des employés syndiqués des 7 Coopératives et assurant une même couverture pour tous (la « Police d'assurance collective à être mise en place »).
- 4. Les travaux du comité, le processus d'appel d'offres ainsi que l'implantation de la Police d'assurance collective à être mise en place doivent se faire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021.
- 5. Préalablement au processus d'appel d'offres, les recommandations du comité de travail paritaire, de même que le rapport d'harmonisation des couvertures d'assurance collective des employés non syndiqués et cadres des 7 Coopératives, seront déposés à la coopérative de production pour fins d'analyse, de décision et d'orientation.
- 6. Les Polices d'assurance collective actuellement en vigueur sont maintenues jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par la Police d'assurance collective à être mise en place.
- 7. Le 15 décembre 2019, le droit des participants actifs, lors de leur retraite, de bénéficier d'une couverture d'assurance collective est abrogé.
- 8. La Police d'assurance collective à être mise en place ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur. Tout changement doit être approuvé par une majorité de syndicats couverts par cette police.
- 9. Les Syndicats ont droit à toute l'information au même titre que s'ils étaient copreneurs.

### **Régimes de retraite**

- 10. L'Employeur procède à la terminaison des Régimes de retraite actuellement en vigueur le 15 décembre 2019.

11. Le 9 février 2020, un régime à cotisations déterminées est mis en place (le « Nouveau régime à cotisations déterminées »).
12. Un Comité paritaire est formé pour définir le Nouveau régime à cotisations déterminées (le « comité paritaire »).
13. Les paramètres du Nouveau régime à cotisations déterminées sont les suivants :
- a. Au moment de la mise en place du Nouveau régime à cotisations déterminées, la cotisation de l'employeur est de 4.5 % du salaire admissible de l'employé.
  - b. À compter du 31 décembre 2020 la cotisation de l'employeur est de 5 % ;
  - c. La cotisation obligatoire de l'employé est égale à 3 % du salaire admissible de l'employé ;
  - d. Lors de la mise en place du régime, le salaire admissible sera le même que celui sur lequel les employés cotisent actuellement dans leur régime existant. Les parties devront s'entendre sur une définition harmonisée du salaire admissible au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2020 ;
  - e. Le Nouveau régime à cotisations déterminées permet à l'employé de verser une cotisation additionnelle, et ce, sans contrepartie de l'employeur ;
  - f. La participation au Nouveau régime à cotisations déterminées est obligatoire pour tous les employés visés ;
  - g. L'adhésion est automatique pour tous les employés qui participaient aux Régimes de retraite actuellement en vigueur ;
  - h. Le comité de retraite est paritaire ;
  - i. Le règlement du régime devra être adopté par chacun des syndicats participants.
14. Ce régime de retraite fait partie intégrante des conventions collectives et ne peut être modifié ou terminé unilatéralement par l'Employeur. Cependant, il peut être modifié lorsqu'une majorité de Syndicats couverts par le régime donnent leur accord aux modifications.

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

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

### **CONDITIONS D'APPROBATION**

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