

---

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

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

ARTICLE 8 – ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE ET RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES .....	39
8.1. ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE.....	39
8.2. IMPLICATION D’UN SALARIE A UN PROJET D’EXPERIMENTATION .....	39
8.3. LA MISE EN PLACE D’UN PROJET D’EXPERIMENTATION .....	39
8.4. COMPLEMENT D’UNE TACHE SUR UNE BASE PONCTUELLE ET/OU EXPERIMENTALE .....	39
8.5. DUREE DE VIE DU PROJET D’EXPERIMENTATION .....	40
8.6. SUIVI SUR LE PROJET D’EXPERIMENTATION A SON EXPIRATION.....	40
8.7. LE RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES.....	40
ARTICLE 9 – FORUMS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	42
9.1. MECANISMES PREVENTIFS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	42
9.2. LE COMITE REGROUPE DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	42
9.3. LE COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAL .....	42
9.4. DEROULEMENT DES TRAVAUX DES COMITES DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	43
9.5. DEPOT D’UN GRIEF.....	43
9.6. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS .....	44
ARTICLE 10 – ACTIVITE SYNDICALE.....	47
10.1. DROIT DU SALARIE A L’ACTIVITE SYNDICALE .....	47
10.2. PARTICIPATION DU SALARIE A UNE ASSEMBLEE SYNDICALE.....	47
10.3. LIBERATION D’UN SALARIE OCCUPANT UNE FONCTION DE DIRIGEANT A SON SYNDICAT.....	47
10.4. PARTICIPATION D’UN SALARIE A UNE ACTIVITE DE FORMATION ET/OU SENSIBILISATION SYNDICALE .....	47
10.5. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS COMPLET .....	47
10.6. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS PARTIEL .....	48
10.7. SALARIE OCCUPANT UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL NON ELECTIF.....	49
ARTICLE 11 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	50
11.1. ENGAGEMENT DES PARTIES.....	50
11.2. COMITE PARITAIRE .....	50
11.3. FONCTIONS DU COMITE PARITAIRE .....	50
11.4. NOMINATION D’UN REPRESENTANT EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	50
ARTICLE 12 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES .....	51
12.1. RAISON D’ETRE ET ROLE DE LA FONCTION PHOTOGRAPHE-VIDEAESTE .....	51
12.2. LE LIEN AVEC L’EQUIPE DE LA SALLE DE REDACTION .....	51
12.3. ATTENTES ET AUTONOMIE DANS L’EXECUTION DE LA FONCTION .....	51
12.4. PHOTO OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE.....	52
12.5. PROPRIETE DES IMAGES .....	52
12.6. FOURNITURE D’EQUIPEMENTS.....	52
12.7. OBLIGATION DE LOYAUTE .....	53
ARTICLE 13 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DU SECTEUR DES VENTES.....	54
13.1. LA RENCONTRE ANNUELLE DE L’EQUIPE DE TRAVAIL .....	54
13.2. LES RENCONTRES EN COURS D’ANNEE DU REPRESENTANT AUX VENTES.....	54
13.3. LA DETERMINATION DES OBJECTIFS DE REALISATION.....	55
13.4. SITUATIONS OU IL Y A DIVERGENCES DANS LA FIXATION DES OBJECTIFS DE REALISATION .....	55
13.5. LES MODALITES D’EVALUATION DU REPRESENTANT AUX VENTES .....	55
13.6. ÉTABLISSEMENT DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT .....	56
13.7. PROGRESSION A L’INTERIEUR DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT .....	57
13.8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES .....	57
ARTICLE 14 – DISPOSITIONS D’ORDRE MONETAIRE.....	58
14.1. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1 <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 .....	75
<b>ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE .....</b>		<b>77</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 représentants (vendeurs de publicité), salariés au sens du Code du travail. »*

### **3.2. Ententes particulières**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **4.1. Préambule**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **4.5.2. Mode de nomination**

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

#### 4.5.3. Durée du mandat

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

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

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

#### 4.5.5. Rôle et responsabilités

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

### 4.6. Le coordonnateur à l'information

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

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

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

#### 4.6.2. Mode de nomination

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

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

#### 4.6.3. Durée du mandat

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

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

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

#### 4.6.5. Rôle et responsabilités

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **4.7.3. Durée du mandat**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **5.7. Embauche**

5.7.1. Secteurs d'activités

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

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

## 5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

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

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

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

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

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

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

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

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

### 5.10.1. Mentorat

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

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

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

### 5.10.2. Plan de formation

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

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

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

#### 5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **6.4.1. Jours fériés**

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

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

#### 6.4.2. Activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

#### 6.6.1. Travail pendant la fin de semaine

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

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

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

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

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

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

### 6.7. Révision de la période de disponibilité

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

6.7.2. Au terme de cette révision, une nouvelle période de disponibilité pourra être établie et la rémunération du salarié sera alors ajustée en fonction de la nouvelle période s'il y a lieu. Dans tous les cas, s'il s'avère que la moyenne des heures de la période de disponibilité précédemment établie 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 déferé 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 déferé 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 déferé 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 des divergences dans la fixation des objectifs de réalisation**

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

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

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

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

13.5.1. La détermination des critères d'évaluation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Échelon A : salarié représentant en intégration ;

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

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

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

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

### **13.8. Dispositions transitoires**

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

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

### **14.1. Majoration des échelles salariales au 1<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 Échelles de traitement au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et 2023

REPRÉSENTANTS	1 <sup>er</sup> juillet 2022	1 <sup>er</sup> juillet 2023
Représentant en intégration	35,714 \$	36,607 \$
Représentant en progression	41,209 \$	42,239 \$
Représentant associé	46,703 \$	47,871 \$
Représentant sénior	50,824 \$	52,095 \$
Représentant élite	54,945 \$	56,319 \$

---

Les parties réitèrent que les échelles salariales contenues aux présentes indiquent leur volonté d'ajouter aux taux horaires les différentes primes applicables auxdites appellations d'emploi. Malgré ce qui précède, les parties conviennent qu'aucune diminution, altération ou réduction de traitement de rémunération globale ou de condition de travail ne doit être entraînée par cette intégration des primes.

**Lettre d'entente  
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 REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)**

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

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 -	DÉFINITION DES TERMES.....	1
ARTICLE 2 -	NON-DISCRIMINATION.....	2
ARTICLE 3 -	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4 -	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
ARTICLE 5 -	INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT.....	3
ARTICLE 6 -	RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 7 -	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	4
ARTICLE 8 -	MANDAT PROFESSIONNEL.....	7
ARTICLE 9 -	EMBAUCHE DU PERSONNEL.....	12
ARTICLE 10 -	SURNUMÉRAIRE.....	13
ARTICLE 11 -	POSTE VACANT.....	14
ARTICLE 12 -	ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 13 -	FORMATION PROFESSIONNELLE.....	17
ARTICLE 14 -	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ADMINISTRATIFS OU OPÉRATIONNELS.....	19
ARTICLE 15 -	RECYCLAGE.....	20
ARTICLE 16 -	RECLASSEMENT.....	20
ARTICLE 17 -	MESURES DISCIPLINAIRES.....	22
ARTICLE 18 -	COMITÉ CONJOINT.....	23
ARTICLE 19 -	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	24
ARTICLE 20 -	VACANCES.....	25
ARTICLE 21 -	CONGÉS FÉRIÉS.....	28
ARTICLE 22 -	CONGÉS FAMILIAUX.....	29
ARTICLE 23 -	CONGÉS SPÉCIAUX.....	33
ARTICLE 24 -	CONGÉS DE MALADIE.....	34
ARTICLE 25 -	RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX.....	35
ARTICLE 26 -	SEMAINE DE TRAVAIL.....	36
ARTICLE 27 -	RÉMUNÉRATION.....	37
ARTICLE 28 -	DÉPENSES FONCTIONNELLES.....	40
ARTICLE 29 -	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	40
ARTICLE 30 -	DURÉE DE LA CONVENTION.....	41
LETTRE D'ENTENTE NO 1.....		44
OBJET:	ANNONCES CARRIÈRES.....	44
LETTRE D'ENTENTE NO 2.....		45
OBJET:	APPLICATION DE LA CLAUSE 8.09.....	45
LETTRE D'ENTENTE NO 3.....		48
SUJET :	CONSEILLER PUBLICITAIRE AUX CAHIERS SPÉCIAUX.....	48
LETTRE D'ENTENTE NO 4.....		49
SUJET :	PUBLICITAIRE TÉLÉMARKETING.....	49
LETTRE D'ENTENTE NO 5.....		51

SUJET : COMITÉ DE RELANCE DES VENTES .....	51
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 6 .....</b>	<b>53</b>
SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS.....	53
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 7 .....</b>	<b>57</b>
SUJET: VENTES DE PUBLICITÉ RÉGIONALE DANS LES QUOTIDIENS <i>LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST</i> (ÉDITIONS PAPIER, ÉDITIONS WEB ET APPLICATIONS MOBILES).....	57
LISTE DES CLIENTS EXCLUS (C.F. ARTICLE 10).....	61
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 8 .....</b>	<b>62</b>
SUJET : ORGANISATION DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA PUBLICITÉ .....	62
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 9 .....</b>	<b>63</b>
SUJET: POSTE VACANT DE REPRÉSENTANT.....	63
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 10 .....</b>	<b>65</b>
OBJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNÉE 2021 .....	65
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 11 .....</b>	<b>66</b>
OBJET : MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT DE NÉGOCIATION (CPN) .....	66
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 12 .....</b>	<b>69</b>
OBJET : COMITÉ STRATÉGIQUE DE TRAVAIL SUR LES VENTES PUBLICITAIRES .....	69
<b>LETTRE D'ENTENTE NO 13 .....</b>	<b>72</b>
OBJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RETRAITE .....	72

## ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES

1.01

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

- Ancienneté générale : la durée totale et continue des services d'un employé pour l'Employeur.
- Ancienneté de représentant : la durée totale et continue des services d'un employé comme représentant (conseiller en publicité) pour l'Employeur.
- Chaque période de paie : séquence de 14 jours pour le versement de la paie
- Commission : commission telle que décrite à la clause 27.
- Convention : la présente convention collective de travail.
- Représentant syndical : le représentant mandaté du Syndicat auprès de l'Employeur aux fins d'interprétation et d'application de la convention.
- Employé : l'employé régi par la convention, sous réserve des dispositions relatives aux surnuméraires.
- 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 de calendrier.
- Journal : Le Soleil.
- 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.
- Qualification : l'ensemble des conditions requises pour occuper un emploi. Ces conditions concernent la formation, l'expérience, les aptitudes, la motivation et le potentiel d'adaptation au travail.

- Reclassement : le transfert, avec ou sans recyclage, d'un employé d'un type d'emploi à un autre.
- Recyclage : la formation professionnelle complémentaire donnée à un employé afin qu'il puisse s'adapter aux nouvelles tâches de son emploi ou de son nouvel emploi.
- Rémunération : la rémunération de l'employé telle qu'établie à l'article 27 et comprenant les commissions, le paiement des congés fériés et maladie.
- Surnuméraire : l'employé embauché de façon temporaire.
- Syndicat : Syndicat des représentants (conseillers en publicité) du Soleil (FNC-CSN).
- Taux quotidien : à la date de signature de la convention collective, le taux quotidien est de 432,91 \$. Le prorata horaire du taux quotidien est calculé sur 7 heures par jour.

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

- 2.01 a) L'Employeur et le Syndicat, de même que leurs représentants respectifs, reconnaissent qu'il n'y aura pas de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé en raison 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.
- b) Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que reconnaît aux employés la convention ou la loi pour l'un des motifs prévus au paragraphe précédent.
- c) Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualifications requises pour accomplir efficacement les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

### **ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer son entreprise.
- 3.02 La convention collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'entreprise.
- 3.03 a) Aucune entente particulière dérogatoire à la convention relative aux conditions de travail 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 ministre du Travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- c) Toute autre entente signée par les parties doit également faire l'objet d'un tel dépôt.

### **ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION**

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les employés visés par le certificat d'accréditation du 20 septembre 1984, à savoir :

« Tous les représentants (conseillers en publicité), salariés au sens du Code du travail, à l'exception des gérants de bureaux de Toronto et Montréal et de la personne occupant le poste d'adjoint au gérant de Québec. »

4.02 La convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 4.01.

### **ARTICLE 5 - INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT**

- 5.01 La grève et le lock-out sont interdits pendant la convention.
- 5.02 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.
- 5.03 L'Employeur ne prend aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire contre un employé en raison de son refus d'exécuter du travail fait

par une imprimerie ou un journal dont les employés en grève légale ou en lock-out sont membres du Syndicat ou d'un syndicat affilié à la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC).

## **ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Tout employé doit comme condition du maintien de son emploi, accepter d'être membre du Syndicat.
- 6.02 a) L'Employeur retient à chaque période de paie, sans frais le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.
- b) Le montant de la cotisation syndicale est fixé par résolution du Syndicat dont une copie certifiée est transmise à l'Employeur.
- c) Le Syndicat informe l'Employeur par écrit trente (30) jours avant la mise en vigueur de toute modification à la cotisation.
- d) Dans les dix (10) premiers jours de chaque mois, l'Employeur remet au trésorier du Syndicat les cotisations syndicales perçues au cours du mois précédent avec une liste indiquant le nom des salariés, la rémunération, et le montant de la cotisation déduite.

## **ARTICLE 7 - ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 7.01 L'Employeur n'exerce aucune discrimination et ne prend aucune sanction à l'égard d'un employé en raison de sa participation à des activités syndicales exercées conformément à la convention.
- 7.02 Le président du Syndicat, ou, en son absence, son représentant mandaté peut se libérer de son travail sans perte de commission après en avoir avisé la direction du service, pour s'occuper des questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention ainsi qu'aux relations entre les parties. De telles absences ne doivent pas nuire aux exigences des opérations.
- 7.03 Tout employé participant à des réunions d'un comité bipartite 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 équivalant à celle passée en comité à un moment choisi par

l'employé et convenu avec le supérieur immédiat. Cependant, l'employé peut le faire ajouter à ses vacances en avisant l'Employeur.

- 7.04
- a) À l'occasion des séances de négociation et de conciliation, les membres du comité syndical de négociation, au nombre de trois (3), peuvent s'absenter de leur travail sans perte de commission, si ces rencontres ont lieu pendant les heures régulières de travail.
  - b) Suite à une ou des séances de négociation, ils peuvent également s'absenter de leur travail sans perte de commission pour une durée égale au temps de la ou des séance(s) de négociation, afin de leur permettre la préparation de la ou des séance(s) de négociation suivante(s).
  - c) Les heures régulières consacrées à la négociation ou à la préparation des négociations, en vertu des paragraphes a) et b) peuvent être reprises en temps, dans l'année qui suit la signature de la convention ou être rémunérées au taux quotidien, et ce, sur entente avec le vice-président.

De plus, la pratique actuelle concernant les remplacements lors d'absence s'applique à ces heures de libération ou de reprise.

- d) Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsqu'une partie exerce son droit à la grève ou au lock-out.

7.05

L'Employeur accorde un congé à tout employé délégué qui en fait la demande par écrit au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance, si possible, pour lui permettre de participer à des congrès, colloques, séminaires, sessions de formation syndicale ou autres réunions syndicales ou professionnelles organisées par la Confédération des syndicats nationaux, de la Fédération nationale des communications ou du 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 et pas plus de trois (3) fois à un employé dans une même année, à l'exception du président.

De telles absences ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher le service de répondre aux exigences minimales des opérations et le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur à cet effet.

Pendant la durée d'une telle absence, l'Employeur continue de verser à l'employé ses commissions, et sauf quant aux dix (10) premiers jours d'absence au total par année pour tous les employés,

le Syndicat s'engage à lui rembourser le taux quotidien plus le coût des avantages sociaux prévus à la convention et autres déductions prélevées.

7.06 L'Employeur accorde, après avis de quarante-huit (48) heures si possible, un congé sans perte de commission d'une durée maximale de deux (2) heures par mois, dont l'aménagement est à convenir avec le supérieur immédiat, à tout employé membre du comité exécutif du Syndicat, maximum quatre (4), dans le but d'assister aux réunions de ce comité lorsque telles réunions ont lieu durant les heures régulières de travail.

7.07 Avec l'autorisation du supérieur immédiat, l'employé peut s'absenter pendant ses heures régulières de travail, maximum une (1) heure, sans perte de commission, pour assister à une assemblée du Syndicat. Cependant, une telle absence ne peut nuire aux exigences des opérations ni entraîner du travail supplémentaire.

7.08 L'Employeur accorde un congé sans rémunération 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.

Pour cette absence, l'Employeur convient avec le Syndicat d'une rémunération, laquelle ne doit pas excéder la rémunération moyenne hebdomadaire des douze (12) derniers mois. Cette rémunération est versée à l'employé à chaque période de paie 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 de rentes et de l'ancienneté ;
- 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 :
  - la rémunération versée à l'employé absent ;
  - 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-chômage, 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 aux conditions alors existantes.

Si un employé surnuméraire avait alors été embauché pour le remplacer, cet employé peut être mis à pied nonobstant toute autre disposition de la convention.

7.09 Le Syndicat peut utiliser un tableau d'affichage installé dans les locaux habituels des employés pour 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 au responsable des Ressources humaines de l'Employeur ou son représentant dûment autorisé.

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.

7.10 L'Employeur remet gratuitement à chaque employé un exemplaire format de poche de la convention.

7.11 L'Employeur remet au représentant syndical, au moment de son affichage, une copie de tout affichage d'emploi ainsi que de toute directive ou réglementation s'adressant à l'ensemble des employés.

## **ARTICLE 8 - MANDAT PROFESSIONNEL**

8.01 Le représentant exerce son mandat sous la supervision de la direction du service de la Publicité, en conformité avec les normes techniques, administratives et éthiques édictées par Le Soleil.

8.02 La juridiction du Syndicat s'étend aux activités de démarchage, de la sollicitation et de la conclusion de ventes de publicité :

- dans le journal Le Soleil
- dans les cahiers spéciaux édités par Le Soleil
- dans les sous-produits édités par Le Soleil

- sur toutes les plateformes technologiques de l'information de Le Soleil ainsi que la vente d'encarts publicitaires distribués dans Le Soleil ou dans ses sous-produits.
- 8.03
- a) La juridiction du Syndicat s'exerce sous réserve de la juridiction des représentants du bureau (Syndicat des employés de bureau du Soleil (CSN)) et du travail réservé aux cadres de la direction du service de la Publicité.
  - b) La vente d'espace publicitaire provenant de grands magasins, des magasins à succursales multiples (re : La Baie, Sears, Wal-Mart, Zellers, les chaînes d'alimentation, etc.) de même que tout échange média relèvent de la direction du service de la Publicité de l'Employeur à l'exception des franchisés locaux ou des groupements de franchisés locaux.
- 8.04
- a) L'Employeur établit et maintient à jour une liste de clients pour chaque représentant. Il tient à jour cette liste compte tenu des nouvelles inscriptions, radiations ou toute autre modification.  
  
Un client est inscrit à la liste du représentant lorsqu'il conclut une vente avec celui-ci.
  - b) Le représentant sert en exclusivité les clients inscrits sur sa liste. Il peut solliciter un client qui n'est pas inscrit sur la liste de clients d'un autre représentant ou qui n'est pas un prospect d'un autre représentant et l'inscrire à sa liste dès qu'il conclut une vente avec celui-ci.
  - c) En sus de sa liste de clients, un représentant peut se réserver des droits de démarchage auprès de clients potentiels, et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) prospects qui opèrent commercialement auxquels s'ajoutent cinq autres prospects n'ayant pas débuté leurs opérations commerciales. Il se réserve ces droits en informant son supérieur immédiat de l'identité du client potentiel. Un prospect ne doit pas déjà être inscrit à la liste de client d'un autre représentant ni déjà identifié comme prospect par un autre représentant.  
  
La liste téléphonique n'est pas une liste de clients protégés.  
  
Le représentant bénéficie d'un délai de 13 mois pour conclure une vente avec un prospect et l'inscrire à sa liste de clients.  
  
À la demande d'un représentant, cette période peut être renouvelée s'il y a une entente avec le directeur des ventes pour une période maximale de 11 mois.

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

d) L'Employeur attribue un numéro de dossier au prospect et l'inscrit à la liste de clients du représentant et y sera maintenu aux conditions mentionnées à la clause 8.04 c) ci-dessus.

8.05 a) Un client peut être soustrait de la liste de clients d'un représentant par l'Employeur de la manière prévue ci-dessous :

- 1) à la demande écrite d'un client ;
- 2) à la demande écrite du représentant pour des motifs valables ;
- 3) Lorsqu'un client n'a pas annoncé depuis plus de dix-huit (18) mois sauf dans le cas d'événements spéciaux, tels que le Salon du livre, les Floralies, le Cirque du Soleil, etc., ceux-ci demeurent sur la liste du représentant jusqu'à l'événement suivant.

Aux termes des alinéas 1 ou 2 ci-dessus, l'Employeur compense alors le client ainsi soustrait en échangeant un volume de ventes comparables de consentement avec un autre représentant. À défaut d'entente, l'Employeur procède à l'échange avec le représentant détenant le moins d'ancienneté de représentant apte à céder un client ayant un volume de ventes comparable.

b) toute entente de transfert est faite par écrit et une copie de l'entente est remise au Syndicat.

c) Après un (1) an, les comptes transférés sont réévalués. Selon les performances de ces comptes, un ajustement final pour les représentants concernés est fait. Il est entendu que les montants d'ajustement final ne peuvent pas dépasser les montants originaux transférés. Ces ajustements se font par transferts de comptes actifs à partir de la liste de clients de chacun des représentants.

8.06 Sous réserve de la clause 27.10, un nouveau client, non sollicité par un représentant, qui fait paraître une annonce dans Le Soleil, est alors inscrit à la liste de clients d'un représentant à tour de rôle par ordre d'ancienneté (du plus ancien au moins ancien).

L'Employeur attribue un numéro de dossier à tout client potentiel non sollicité auprès duquel un représentant est intervenu. Ce client est inscrit à la liste du représentant concerné.

8.07 Si un client change la dénomination de son entreprise (non sa vocation ni son adresse civique), celui-ci demeure sur la liste du représentant qui le desservait auparavant.

Lors de l'achat d'une entreprise par une autre ou lors d'une fusion de deux entreprises, le représentant qui devient responsable du nouveau client devra compenser le représentant qui perd le client acheté ou fusionné, à 75 % du chiffre d'affaires des douze (12) derniers mois du client concerné.

Compte tenu de la liste de clients du représentant qui doit effectuer une compensation, un compte actif équivalant au montant calculé (75 %) sera transféré au représentant qui perd le client acheté ou fusionné. Advenant le cas où il est impossible d'effectuer un seul transfert, un nombre minimum de comptes actifs seront transférés. Les transferts doivent être faits simultanément.

Après un (1) an, les comptes transférés sont réévalués. Selon les performances de ces comptes, un ajustement final en plus ou en moins pour les représentants concernés est fait. Il est entendu que les montants d'ajustement final ne peuvent pas dépasser les montants originaux transférés. Ces ajustements se font par transferts de comptes actifs à partir de la liste de clients de chacun des représentants.

Si l'achat et/ou la fusion n'engendrent pas de changement au niveau de la prise de décision pour les placements publicitaires, alors chacun des représentants garde ses comptes respectifs.

8.08 Si le Soleil confie à des maisons de représentation ou à des courtiers en publicité ou à une autre organisation reliée ou non à Groupe Capitales Médias, ou à l'une de ses filiales, le mandat de la représenter auprès de clients, cela ne doit pas occasionner la mise à pied ou de baisse de rémunération d'un employé ou de reclassement à l'extérieur de l'unité de négociation.

8.09 a) L'Employeur peut utiliser des personnes de l'extérieur de l'unité de négociation, aux conditions qu'il détermine, pour effectuer ses activités de télémarketing auprès d'un client, en autant que ce client n'ait pas de contrat ou entente similaire de placement publicitaire ou qu'un représentant ne soit pas responsable du dossier de ce client. Un rapport quotidien des ventes effectuées par télémarketing et à l'accueil doit être disponible au secrétariat des représentants et à la demande d'un employé, un compte client est porté sur sa liste.

Aucun employé du télémarketing ne doit rencontrer un client actif ou inactif à l'extérieur des locaux du Soleil dans le but d'effectuer une vente.

Si un employé du télémarketing doit rencontrer un client à l'intérieur des locaux du Soleil, cette rencontre n'aura pour but que de compléter une vente téléphonique déjà effectuée par un employé du télémarketing ou pour répondre à une sollicitation écrite du télémarketing adressée à des clients non inscrits sur une liste d'employés.

S'il s'agit d'un client du télémarketing, le transfert sera effectué lorsque la commande initialement conclue avec le télémarketing (bon de commande) sera expirée. Le délai de transfert ne peut toutefois excéder un mois après la date de parution de la première annonce inscrite au bon de commande.

Dès que le client du télémarketing convient d'un contrat ou d'une entente avec le représentant, celui-ci est inscrit à la liste de clients du représentant qui est intervenu auprès de celui-ci. À défaut d'intervention de la part d'un représentant, la clause 8.06 trouve alors application.

- b) Toutefois, pour la vente de publicité dans les cahiers spéciaux, le télémarketing peut solliciter la clientèle active et les annonceurs potentiels, aux conditions suivantes :
- Une fois par mois, la direction informe par écrit les représentants des cahiers spéciaux à être publiés au cours du prochain mois et fournit la liste des clients, triés par secteurs d'activités, susceptibles d'annoncer dans ces cahiers spéciaux ;
  - À la suite de la réception de ces informations, le représentant bénéficie de 72 heures pour identifier lesquels de ses clients, qu'il dessert déjà et qui sont inscrits sur cette liste, il s'engage à solliciter lui-même, et ce, pour chacun des cahiers spéciaux à être publiés. Il en informe alors par écrit son directeur. Les autres clients de cette liste, que le représentant n'a pas sélectionnés, sont remis au télémarketing pour être sollicités.
  - Si le représentant ne respecte pas les délais prescrits de 72 heures, la direction peut confier la totalité de ses clients, qui sont inscrits à la liste susmentionnée, au télémarketing.
  - Le représentant reçoit une commission de 7,25 % des ventes conclues par le télémarketing auprès de l'un de ses clients actifs.

En cas d'absence prévue à la convention collective, l'Employeur effectue la procédure décrite ci-haut avec le représentant qui le remplace.

- 8.10 L'Employeur informe le représentant concerné de toute démarche professionnelle de vente effectuée par un cadre à l'égard d'un de ses clients actuels ou un de ses prospects.
- 8.11 Si un représentant est poursuivi à la suite de la publication d'un texte publicitaire, d'une annonce ou d'une illustration, fait ou préparé de bonne foi, dans l'exercice normal de ses fonctions et agissant sur les instructions ou la direction de l'Employeur, ce dernier assume la défense pleine et entière de ce représentant ainsi que les frais occasionnés par la défense.
- 8.12 Dans le cas de publicité achetée par une association de détaillants reconnue par l'Employeur, la pratique actuelle est maintenue.

## **ARTICLE 9 - EMBAUCHE DU PERSONNEL**

- 9.01 L'Employeur informe le Syndicat par écrit de l'embauche de tout nouvel employé en indiquant son nom, son adresse, son numéro de téléphone, son numéro d'assurance sociale, son statut, la durée de sa période de probation et la date de son entrée en service.
- 9.02 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.
- 9.03 Tout nouvel employé est soumis à une période de probation dont la durée maximale est de vingt-six (26) semaines dans l'emploi de représentant.
- 9.04 Un nouvel employé en période de 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.
- 9.05 À l'intérieur de la période de probation, si l'Employeur décide de ne pas garder l'employé à son service, il lui donne un avis de sept (7) jours ou l'équivalent d'une semaine de rémunération en plus de tous les montants accumulés en vacances et en avantages sociaux depuis son entrée en service, sauf dans un cas de congédiement pour cause. Pour un employé en probation depuis vingt-six (26) semaines, cet avis est de quatorze (14) jours.

9.06 L'Employeur informe le Syndicat 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 prévu au paragraphe 9.05. Le Syndicat peut alors convoquer le comité conjoint pour en discuter.

## **ARTICLE 10 - SURNUMÉRAIRE**

10.01 L'Employeur informe le Syndicat par écrit de l'embauche de tout surnuméraire en indiquant son nom, son adresse, son numéro de téléphone, son numéro d'assurance sociale, son système de rémunération, la date de son entrée en fonction ainsi que la durée prévisible de ses services.

10.02 Un surnuméraire peut être embauché :

- a) lors des absences pour cause de maladie ou accident ;
- b) lors des congés (absences) prévus à la convention ;
- c) pour répondre aux besoins irréguliers et exceptionnels des opérations, après discussion avec le Syndicat ;
- d) lorsqu'un poste vacant doit être aboli ou comblé par un employé régi par la convention ou par un autre salarié du Soleil, soumis au reclassement, dans les quatre (4) mois du moment où un tel poste vacant est ainsi comblé par un surnuméraire, l'Employeur informe le comité conjoint de ses intentions au sujet dudit poste et des motifs à l'appui de sa décision. Le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge appropriées ;
- e) pour tout autre motif convenu par écrit entre les parties.

10.03 Le surnuméraire est régi par la convention uniquement quant aux conditions de rémunération, aux cotisations syndicales et à l'accumulation des crédits de vacances.

Il a droit à une indemnité de 8 % de sa rémunération pour tenir compte de tous les autres avantages prévus à la convention.

Le surnuméraire qui a travaillé douze (12) mois consécutifs, bénéficie, à son choix, au lieu de l'indemnité ci-dessus, des avantages mentionnés aux articles suivants tant qu'il continue à travailler régulièrement : article 20 (vacances), article 21 (congés fériés), article 22 (congés familiaux), article 24 (congés de maladie) et article 25 (régimes d'avantages sociaux).

Nonobstant les alinéas précédents, l'employé surnuméraire embauché en vertu des dispositions de la clause 10.02 d) est régi par la convention, sauf les clauses 12.01 c), 12.03 g), 12.04 b), 12.04 c), 12.05 c), 12.05 d), 12.05 e), 23.03, 23.04, 23.05 ainsi que les articles 13, 14, 15, 16 et 29.

10.04 Un surnuméraire ne doit pas priver l'employé régulier de ses heures régulières de travail.

10.05 Pour les postes affichés de représentant, l'Employeur choisit, parmi les candidats, régis ou non par la convention collective, celui dont les compétences répondent le mieux aux exigences de la fonction.

À compétence équivalente, l'Employeur choisit l'employé surnuméraire dans la fonction de représentant qui est à son emploi depuis plus de 12 mois.

Le représentant inscrit à la Lettre d'entente no 3 a la préférence d'emploi dans tout poste vacant à l'encontre des personnes non régies par la convention.

10.06 Lorsque l'Employeur met fin à l'emploi d'un employé surnuméraire, il lui donne un avis écrit de sept (7) jours s'il a moins d'un (1) an de service ou de quatorze (14) jours s'il a plus d'un (1) an de service ou l'équivalent d'une (1) semaine de rémunération ou de deux (2) semaines de rémunération s'il a plus d'un (1) an de service. L'Employeur verse en plus de cet avis, tous les montants accumulés en vacances et en avantages sociaux depuis son entrée en service.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu de donner cet avis écrit lorsque la période d'emploi a été déterminée préalablement.

10.07 L'Employeur informe le Syndicat des motifs de congédiement d'un employé surnuméraire. Le Syndicat peut alors convoquer le comité conjoint pour en discuter.

## **ARTICLE 11 - POSTE VACANT**

11.01 Advenant que l'Employeur veuille augmenter le nombre de représentants, il constitue une liste de clients pour le représentant supplémentaire.

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

- 11.02 a) Suite au départ d'un représentant, l'Employeur récupère sa liste de clients. Il peut alors confier, en tout ou en partie, cette liste à un nouveau représentant ou la redistribuer, en tout ou en partie à des représentants à l'emploi.
- b) Si la liste de clients récupérée par l'Employeur correspond à un volume de ventes nettes annuelles supérieur à 1 million \$ (selon l'année civile précédente), l'excédent de ce volume jusqu'à concurrence de 200 000 \$ doit être redistribué aux représentants à l'emploi de la manière suivante :
- l'Employeur distribue d'abord aux représentants dont les résultats nets des ventes conclues au cours de l'année civile précédente sont insuffisants pour couvrir le volume requis pour les soustraire de l'application de l'avance mentionnée à l'article 27 ;
  - le solde de ce volume est ensuite distribué, à parts égales, entre les représentants dont le résultat des ventes se situe dans la médiane inférieure de l'ensemble des représentants et le choix parmi les clients rendus disponibles par l'Employeur se fait par ancienneté.

## **ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ**

- 12.01 L'ancienneté générale s'applique pour déterminer :
- a) la date d'admission aux régimes d'avantages sociaux ;
  - b) la durée des vacances ;
  - c) le montant de l'indemnité de licenciement.
- 12.02 Un employé acquiert ses droits d'ancienneté lorsqu'il a complété sa période de probation. Son ancienneté est alors rétroactive à la date de son dernier embauchage.
- 12.03 Un employé continue d'accumuler son ancienneté durant les absences suivantes :
- a) les vacances ;
  - b) les congés fériés ;

- c) les congés familiaux ;
- d) les congés de maternité ;
- e) les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
- f) les absences dûment autorisées par l'Employeur ;
- g) la mise à pied n'excédant pas cent vingt (120) jours ;
- h) la mise à pied consécutive à une grève ou à un lock-out impliquant d'autres salariés de l'Employeur ;
- i) les congés sans solde.

12.04 L'ancienneté de représentant s'applique pour :

- a) le choix des dates de vacances ;
- b) l'ordre des mises à pied ;
- c) l'ordre des rappels au travail ;
- d) le choix des jours de congé ;
- e) les congés sans solde.

12.05 Un employé perd son ancienneté 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 ne devienne effective, d'effectuer les vérifications appropriées ;
- b) le congédiement pour cause ;
- c) la mise à pied excédant trente-six (36) mois ;
- d) à défaut, à la suite d'une mise à pied, de se présenter au travail (trente (30) jours dans le cas où l'employé se trouve à l'extérieur de la province de Québec) 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.

- 12.06 a) L'employé promu dans une fonction non régie par la convention continue d'accumuler son ancienneté de représentant pendant douze (12) mois.
- b) Si un employé qui a déjà été représentant est réintégré dans un emploi régi par la convention, l'ancienneté qu'il avait au moment de sa promotion et celle qu'il a accumulée suivant les dispositions du paragraphe a) lui sont reconnues.
- 12.07 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des employés avec leur adresse. Cette liste est mise à jour et transmise au Syndicat au cours du mois de janvier de chaque année.

### **ARTICLE 13 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

- 13.01 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 Syndicat des objectifs et du contenu des cours et, par la suite, le cas échéant, l'informe des résultats d'ensemble obtenus.
- 13.02 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, la rémunération est maintenue et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.
- 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 douze (12) mois suivants. Si l'Employeur n'autorise pas la reprise dans ce délai, l'employé est rémunéré au taux quotidien ou au prorata du taux quotidien si la période de temps est inférieure à une journée.
- 13.03 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.

- 13.04 a) Un employé qui suit des cours de perfectionnement professionnel en relation avec son emploi, y compris des cours d'anglais jusqu'à l'acquisition d'une connaissance fonctionnelle de cette langue, 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.
- b) Les frais d'inscription, de scolarité et les autres frais afférents préalablement approuvés sont défrayés par l'Employeur lorsque les circonstances indépendantes de la volonté de l'employé l'obligent à se désister de son inscription.
- 13.05 a) L'employé qui désire obtenir un congé sans solde pour suivre des cours de perfectionnement professionnel ou pour des études en fait la demande, au préalable par écrit au vice-président. Une copie de cette demande est envoyée au Syndicat. Le vice-président 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 solde de douze (12) mois ou moins pour effectuer un stage d'étude ou un stage d'intérêt professionnel en fait la demande, par écrit au vice-président.
- 13.06 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 solde, 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 semaine chaque fois.
- 13.07 Durant les congés prévus aux clauses 13.05 et 13.06, 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.
- 13.08 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, l'Employeur avise l'employé qui peut alors exercer ses droits suivant la convention.

**ARTICLE 14 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ADMINISTRATIFS OU OPÉRATIONNELS**

14.01 L'Employeur avise par écrit le Syndicat cent vingt (120) jours à l'avance de tout changement technologique ou d'installation d'appareils, machines ou procédés nouveaux susceptibles de modifier les procédés de travail et d'entraîner du recyclage et du reclassement.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat soixante (60) jours à l'avance de tout changement administratif et/ou opérationnel qui modifie substantiellement la nature des tâches, qui occasionne du reclassement et qui est susceptible d'ajouter du travail clérical à l'employé.

14.02 Dans les quinze (15) jours de cet avis, les parties conviennent de convoquer le comité conjoint. Ce comité a pour rôle :

- a) d'évaluer la nature des changements proposés et de leurs effets sur les employés ;
- b) d'évaluer les procédures de recyclage et de reclassement susceptibles d'être appliquées ;
- c) d'étudier les conditions dans lesquelles se feront le recyclage et le reclassement, de surveiller la bonne marche des programmes, d'étudier toute formule pouvant venir en aide aux employés, d'étudier les rapports fournis par l'Employeur et le Syndicat au sujet de leur adaptation dans leur nouvel emploi ;
- d) d'analyser les besoins de formation ;
- e) d'étudier tout autre problème découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements.

14.03 Si ces changements technologiques entraînent uniquement du recyclage, l'Employeur en avise le Syndicat dans un délai équivalant à la durée prévue d'un tel recyclage.

14.04 Aucun employé, à l'emploi du Soleil à la signature de la convention, ne sera mis à pied pendant sa durée en raison de changements administratifs non consécutifs à une baisse substantielle du volume total des ventes des employés ou suite à l'application de la clause 8.09, de changements technologiques ou d'installation d'appareils, machines ou procédés nouveaux, sujet aux dispositions de la clause 16.09.

## **ARTICLE 15 - RECYCLAGE**

- 15.01 L'Employeur donne aux employés la formation professionnelle complémentaire nécessaire à leur recyclage pour assurer l'amélioration de leur compétence dans leurs fonctions et pour leur permettre de s'adapter aux nouvelles méthodes de vente qui peuvent être utilisées ou aux nouvelles tâches qui leur sont confiées.
- 15.02 L'Employeur maintient la rémunération et assume les frais de formation professionnelle, de déplacement et de séjour normalement occasionnés par le recyclage ou des cours qu'il a autorisés à la suite d'une demande circonstanciée de la part du comité conjoint.
- 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 remet, pour chaque journée, une période de temps équivalente à celle passée en cours, jusqu'à un maximum d'une journée normale de travail. La reprise s'effectue à un moment convenu entre le supérieur immédiat et l'employé, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants.
- 15.03 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.
- 15.04 L'employé qui ne peut se recycler ou dont le recyclage serait un échec est sujet au reclassement.

## **ARTICLE 16 - RECLASSEMENT**

- 16.01 Un comité de reclassement est constitué, à la demande de l'une ou l'autre des parties, lorsque des employés affectés par la clause 14.01 ou par la clause 16.10 sont susceptibles d'être reclassés à l'intérieur de l'entreprise.
- 16.02 Le comité conjoint tient également 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.
- 16.03 Les frais du comité de reclassement sont payés par l'Employeur.
- 16.04 Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés à l'intérieur de l'entreprise, et à conseiller l'employé.

- 16.05 Parmi les employés sujets au reclassement, l'ancienneté générale s'applique pour le choix des postes vacants.
- 16.06 L'employé reclassé dans un nouvel emploi à l'intérieur de l'entreprise reçoit le salaire de son nouvel emploi et continue d'accumuler son ancienneté de représentant pour une période maximum de douze (12) mois.
- Cependant, dans les cas de reclassement résultant des causes mentionnées aux clauses 14.01 et 14.04, le revenu de l'employé ne peut être inférieur à la rémunération versée au cours de l'année précédant le reclassement.
- 16.07 L'employé reclassé, suite à l'application des clauses 14.01 et 14.06, a droit à une période d'adaptation au terme de laquelle il est retourné dans son ancien service s'il ne peut remplir les exigences normales de sa nouvelle tâche ou s'il ne peut raisonnablement s'adapter à sa nouvelle tâche. Il occupe alors un emploi que son ancienneté générale lui permet de réclamer.
- 16.08 L'employé qui refuse de se reclasser est mis à pied et reçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 29.
- 16.09 Advenant que l'entreprise reprenne une production normale et que l'emploi soit rouvert, à l'intérieur d'une période de trente-six (36) mois, l'employé reclassé peut, s'il le désire, réintégrer son ancien emploi avec l'ancienneté de représentant qu'il détenait au moment de son reclassement.
- 16.10 Advenant une réduction de personnel suite à une baisse substantielle du volume de ventes de l'ensemble des listes des employés ou à une restructuration importante des structures de ventes rendue nécessaire par les conditions du marché (ces conditions devant être prouvées par l'Employeur), 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 ;
  - b) les dispositions de l'article 12 s'appliquent ;
  - c) l'Employeur procède au reclassement, avec ou sans recyclage, de tout employé concerné dans un poste vacant ou susceptible de le devenir dans l'entreprise, suivant les autres dispositions du présent article ;

- d) si, après avoir épuisé la procédure ci-dessus prévue, des employés doivent être mis à pied, ils ont droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 29 ;
- e) de plus, lorsqu'un employé est mis à pied ou lorsqu'un employé est ainsi reclassé dans un emploi pour lequel l'Employeur ne requiert pas la disponibilité d'une automobile dans l'exécution de ses fonctions, l'Employeur et l'employé conviennent soit de vendre l'automobile soit de permettre à l'employé d'en conserver la propriété. Dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, l'Employeur fait, le cas échéant, les ajustements financiers nécessaires pour que l'employé ne subisse pas de perte financière due à l'achat de cette automobile pour les fins de son travail. À défaut d'entente, l'Employeur formule une proposition écrite à l'employé. Si l'employé refuse cette proposition, il peut référer ce différend à l'arbitrage suivant l'article 19.

Dans le cas de la location d'une automobile, l'Employeur assume la balance du contrat.

## **ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 17.01 Un employé convoqué concernant la possibilité d'imposer une mesure disciplinaire doit toujours se faire accompagner par le représentant syndical.
- 17.02 Un avis d'au moins quarante-huit (48) heures doit être donné à l'employé convoqué et au représentant syndical.  
  
L'Employeur n'est pas tenu de suivre les prescriptions de la présente clause en cas de vol, fraude, assaut ou autre faute grave.
- 17.03 L'Employeur informe l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.  
  
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 du moment où l'Employeur a raisonnablement pu en prendre connaissance, sous peine de nullité.
- 17.04 Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque douze (12) mois se sont écoulés sans nouvelle inscription sur des matières similaires.

- 17.05 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier complet au service des ressources humaines et en obtenir une copie signée.
- 17.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 17.07 Dans l'éventualité où le permis de conduire d'un employé est suspendu pour une période de douze (12) mois ou moins, l'employé peut continuer à occuper ses fonctions en autant qu'il prenne les moyens pour assumer normalement l'ensemble de ses responsabilités professionnelles.
- Si, au cours de cette période, après avoir épuisé tous ses crédits de congé, l'employé ne peut assumer normalement ses responsabilités professionnelles, il est considéré en congé sans solde pour le reste de la période.

## **ARTICLE 18 - COMITÉ CONJOINT**

- 18.01 Le comité conjoint est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) employés désignés par le Syndicat.
- 18.02 Occasionnellement, l'Employeur ou le Syndicat peut inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties. L'Employeur et le Syndicat en sont avisés par écrit à l'avance.
- 18.03 Le comité conjoint discute :
- a) de toutes les questions concernant l'application et l'interprétation de la convention collective ;
  - b) des améliorations qui peuvent être apportées aux méthodes d'opérations ainsi que des équipements nouveaux ;
  - c) des programmes d'accueil et d'entraînement applicables aux nouveaux employés ;
  - d) de tout programme de recyclage afin de favoriser la polyvalence des employés ;
  - e) de toute autre condition de travail non prévue à la convention.
- De consentement mutuel, ce comité étudie d'autres sujets intéressant l'employé.

18.04 Le comité conjoint se réunit à une date fixée dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception de l'avis écrit spécifiant les sujets que l'Employeur ou le Syndicat veut discuter.

## **ARTICLE 19 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

19.01 Un grief est soumis par écrit au supérieur immédiat par un employé ou par le 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'employé a raisonnablement pu en prendre connaissance.

19.02 Le Syndicat ou l'Employeur peut convoquer le comité conjoint prévu à l'article 18 des présentes dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief.

19.03 L'Employeur doit rendre une réponse par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de la date du dépôt du grief.

19.04 À défaut d'un règlement, le Syndicat peut soumettre le grief à un arbitre unique désigné selon la clause 19.05 ou à défaut d'entente à un arbitre désigné par le ministère du Travail à la demande du Syndicat. Cette demande doit toutefois être formulée au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse de l'Employeur ou de l'expiration des délais prévus à la clause 19.03.

19.05 a) La demande d'arbitrage doit être formulée par écrit au vice-président de la publicité. Le grief est soumis aux arbitres suivants, en rotation :

- Lise Tousignant ;
- Fernand Morin ;
- Diane Sabourin ;
- Alain Corriveau ;
- Gilles Desnoyers ;
- Francine Beaulieu.

Le Syndicat transmet sa demande d'arbitrage directement à l'arbitre avec copie au vice-président de la publicité.

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.

- b) Les parties peuvent aussi choisir de nommer de consentement un arbitre qui n'est pas inscrit à cette liste.

19.06 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. Priorité est donnée aux cas de congédiement, de mise à pied et de suspension.

19.07 Un grief ne peut être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

19.08 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.

19.09 Les parties défraient à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.

19.10 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis suivant les dispositions de la convention. Il ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni y suppléer. Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'Employeur, de l'annuler ou de la réduire.

19.11 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.

19.12 L'employé appelé à témoigner à un arbitrage résultant de la convention est libéré avec maintien de sa rémunération pendant la durée nécessitée par ce témoignage. Il en est de même pour le délégué du Syndicat ou un officier du Syndicat s'il représente le Syndicat ou un employé à tel arbitrage.

## **ARTICLE 20 - VACANCES**

20.01 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.

20.02 Les employés ont droit aux vacances suivantes :

2 semaines: l'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté générale 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 an d'ancienneté générale, mais moins de cinq (5) 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 cinq (5) ans d'ancienneté générale, 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 générale, 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 générale 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.

Lors de l'embauche d'un nouvel employé, sur entente avec le Syndicat, l'Employeur peut convenir d'accorder des crédits de vacances supérieurs à ceux prescrits par l'ancienneté générale de cet employé.

20.03 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 de trente (30) semaines ou moins et une absence pour activités syndicales prévues à l'article 7.05 sont considérés comme des jours de rémunération.

20.04 a) L'Employeur détermine au plus tard le premier avril et le premier octobre le nombre d'employés pouvant prendre leurs vacances simultanément pour les vacances d'été et pour les vacances d'hiver, compte tenu des nécessités du service.

Le supérieur immédiat remet au représentant syndical la liste des semaines de vacances disponibles. Sur réception de cette liste, le Syndicat peut convoquer une réunion du comité conjoint pour formuler des représentations à ce sujet.

b) Tout employé doit aviser l'Employeur au plus tard le quinze 15 avril de sa préférence quant à sa période de vacances estivales et au plus tard le 15 octobre pour sa période de vacances hivernales pour conserver son choix en regard de son ancienneté de représentant.

- 20.05 Un employé a droit, entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre, de prendre deux (2) semaines de vacances consécutives, ou, dans le cas de l'employé ayant droit à cinq (5) semaines ou six (6) semaines, trois (3) semaines de vacances consécutives ; toutefois, un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, prendre jusqu'à quatre (4) semaines de vacances consécutives.
- 20.06 Le choix des périodes de vacances s'effectue par ordre d'ancienneté de représentant, de la façon suivante :
- a) l'employé choisit une période de vacances, suivant la clause 20.05 ;
  - b) le premier choix effectué, un deuxième choix est fait par l'employé à qui il reste des vacances. À l'occasion de ce deuxième choix, l'employé peut prendre une semaine de vacances ou plusieurs semaines consécutives ;
  - c) suite au deuxième choix, l'employé à qui il reste des vacances effectue un troisième choix aux conditions prévues au paragraphe b).
- 20.07 Le supérieur immédiat et le représentant syndical approuvent le calendrier de vacances au plus tard le 30 avril et le 31 octobre. Chaque calendrier est affiché immédiatement après approbation.
- 20.08 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, ou s'il désire convertir une semaine de vacances en jours de vacances, il peut demander que son cas soit discuté entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.
- 20.09 L'employé en vacances maintient la même rémunération que s'il était au travail.
- 20.10 L'employé malade ou blessé immédiatement avant ses vacances ou celui hospitalisé durant ses vacances peut les reporter à une date de son choix après entente avec le supérieur immédiat et le représentant syndical.
- 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 auquel il aurait eu droit suivant les dispositions du paragraphe 22.01.
- 20.11 Si l'employé est appelé comme juré ou témoin pendant ses vacances, il peut reporter les jours de vacances où il est requis d'agir

comme tel. Le choix des dates se fait après entente avec le supérieur immédiat et le représentant syndical.

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

20.13 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 cinq (5) semaines.

N'entrent pas dans ce calcul, les jours de congés accumulés à cause des clauses 7.03 et 7.04.

Un employé peut aussi anticiper jusqu'à trois (3) semaines de vacances en autant qu'il ait déjà accumulé les crédits suffisants au moment de la prise de ses vacances et que le tout soit conforme à la Loi sur les normes du travail.

20.14 Lorsqu'un employé quitte volontairement ou non son emploi, lui ou sa succession reçoit un montant qui représente la rémunération moyenne versée au cours de l'année financière précédant le départ, ou pendant le nombre de mois écoulés depuis l'embauche, et ce, pour le nombre de jours de vacances auxquels il a droit à la date de son départ.

## **ARTICLE 21 - CONGÉS FÉRIÉS**

21.01 a) Les neuf (9) congés ci-après mentionnés, ou les jours où ces fêtes sont reportées par proclamation du gouvernement du Canada ou du gouvernement du Québec sont chômés :

- 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

Ils sont payés au taux quotidien par jour lors de la prise du congé, incluant lors de la prise en vertu de 21.03.

- b) L'employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai a également droit à quatre (4) congés mobiles sans perte de commission dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril suivant.

Le choix de la date du congé mobile se fait après entente avec le supérieur immédiat.

L'Employeur maintient pendant la durée de la convention la pratique actuelle concernant le départ des employés à l'heure du dîner la veille de Noël et du Jour de l'An.

21.02 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 :

- d'une absence prévue à la présente convention collective ;
- d'une absence autorisée n'excédant pas trois (3) jours ;
- 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.

21.03 Lorsqu'un congé férié coïncide avec le congé hebdomadaire ou les vacances de l'employé, celui-ci peut reprendre ce congé dans les douze (12) mois qui suivent son acquisition, après entente avec le supérieur immédiat, en tenant compte des nécessités du service.

21.04 Lorsqu'un employé quitte volontairement ou non son emploi, lui ou sa succession reçoit le taux quotidien par jour pour chaque congé férié accumulé.

## **ARTICLE 22 - CONGÉS FAMILIAUX**

22.01 a) Le représentant peut s'absenter de son travail, sans perte de rémunération :

- 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 ;
- lors du décès de son père ou de sa mère, pendant cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès ou entre le décès et l'inhumation ;
- lors du décès de ses beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, pendant trois (3) jours consécutifs se terminant avec le jour des funérailles ou entre le décès et l'inhumation. Nonobstant ce qui précède, pour l'employé qui, afin d'assister à des funérailles, 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 ;
- lors du décès de ses gendre et bru, pendant deux (2) jours consécutifs se terminant avec le jour des funérailles. Nonobstant ce qui précède, pour l'employé qui, afin d'assister à des funérailles, 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 ;
- le jour des funérailles de ses grand-père, grand-mère, petit-enfant ; si le lieu des funérailles se situe à plus de 240 km de Québec, l'employé a droit à un (1) jour additionnel ;
- lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, pendant deux (2) jours consécutifs ou non dans les trente (30) jours de l'événement.

- b) Si le conjoint ou l'enfant de l'employé décède pendant les vacances de ce dernier, les congés prévus au sous-paragraphe a) seront ajoutés à la fin de ses vacances.

22.02 L'employé qui doit se présenter au travail ne subit aucune perte de commission lors de la prise de congés ci-haut mentionnés.

22.03 a) L'employée permanente 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.) uniquement à l'employée permanente 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 22.03, 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 22.03 a) et suivantes lequel, par exception, se termine six (6) semaines après l'accouchement.
- 22.04
- 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 permanent qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable hebdomadairement pendant une période maximale de cinq (5) semaines consécutives.
  - 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.
- 22.05
- L'employé a droit, s'il le désire, à un congé sans solde d'un (1) mois lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 22.06
- L'Employeur expédie à l'employée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des employés.

## ARTICLE 23 - CONGÉS SPÉCIAUX

- 23.01 L'employé qui en fait la demande peut, après entente avec son supérieur immédiat, obtenir pour une raison personnelle une autorisation d'absence. Ce congé est déduit, selon le choix de l'employé, de sa banque de congés de maladie, de ses vacances accumulées, de ses congés fériés accumulés, congés mobiles ou de ses vacances de l'année à venir ; de plus, l'employé, à qui il ne reste plus de crédits accumulés, peut exceptionnellement obtenir un congé sans solde d'une courte durée.
- 23.02 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 la rémunération qui lui aurait été versée 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.
- 23.03 L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans solde à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.
- 23.04 L'employé ayant deux (2) ans d'ancienneté obtient, s'il est élu à un poste à plein temps, un congé sans solde pour la durée d'un mandat.
- 23.05 Pendant les absences prévues aux clauses 23.03 et 23.04 et sujettes aux dispositions des régimes, l'employé peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective, sauf au régime d'assurances collectives et au régime complémentaire de retraite, en payant sa contribution et celle de l'Employeur pour les bénéfices maintenus.
- 23.06 a) L'Employeur consent à tout employé ayant dix (10) ans d'ancienneté qui en fait la demande écrite au moins un (1) an à l'avance un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Un tel congé peut être accordé deux (2) fois au même employé ; et un seul employé à la fois peut s'en prévaloir.

- 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 son rôle de publicitaire au Soleil.
- 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.
- f) Au départ de l'employé si celui-ci est au débit vis-à-vis de l'Employeur quant à ses vacances hebdomadaires, la somme due est reportée à l'employé à son retour au travail.

## **ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE**

24.01 Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'Employeur crédite aux salariés réguliers quarante-huit (48) heures de congé de maladie.

Lorsqu'un employé devient régulier, 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.

24.02 L'employé peut s'absenter pour maladie, sans perte de commission, 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.

24.03 L'Employeur paie à l'employé, vers le 31 décembre de chaque année, les heures de congés de maladie non utilisées, au prorata du taux quotidien.

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 prorata du taux quotidien.

24.04 Les crédits de congé de maladie sont réduits de quatre (4) heures par mois d'absence, à partir du 1<sup>er</sup> du mois de calendrier suivant immédiatement son départ dans le cas d'un congé sans solde ou qui

suit la 18<sup>e</sup> semaine dans le cas d'une absence pour maladie ou accident.

## **ARTICLE 25 - RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX**

25.01 Le régime d'assurances collectives actuellement en vigueur, soit l'assurance-vie, l'assurance santé et l'assurance salaire, y compris le pourcentage de contribution des parties à raison de 50 % chacune, est maintenu pendant la durée de la convention collective et ne peut être modifié sans le consentement du Syndicat et de l'Employeur.

25.02 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 (2) autres représentants de l'Employeur peuvent occasionnellement participer aux réunions du comité.

25.03 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 du régime 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.

25.04 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.

25.05 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 réguliers à temps plein.

25.06 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.

25.07 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.

25.08 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 primes.

## **ARTICLE 26 - SEMAINE DE TRAVAIL**

26.01 La semaine habituelle de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) périodes situées entre le lundi et le vendredi inclusivement.

26.02 Les périodes quotidiennes de travail sont normalement situées entre 8 h et 18 h.

## ARTICLE 27 - RÉMUNÉRATION

27.01 L'Employeur verse des commissions au taux de 7,25 % sur les ventes nettes facturées réalisées par l'employé, incluant toute annonce publiée dans Le Soleil ou dans un sous-produit édité et publié par Le Soleil ou imprimé publicitaire distribué par Le Soleil, incluant celles relevant d'un contrat échange d'annonce entre l'Employeur et un client ainsi que toutes les promotions conjointes faites aux clients inscrits sur la liste de l'employé, que ces ventes soient faites par un employé, par son remplaçant, par un cadre du marketing ou par un autre salarié du Soleil.

En ce qui a trait au contrat échange d'annonce ou les promotions conjointes, la pratique actuelle quant aux conditions de versements de commission prévaut dans l'interprétation de la présente clause de la convention collective.

27.02 a) Une avance de commission hebdomadaire est versée au représentant :

- 808,10 \$ pour l'employé justifiant moins d'un (1) an de service continu auprès de l'Employeur ;
- 923,53 \$ pour l'employé justifiant un (1) an de service continu auprès de l'Employeur ;
- 1 039,00 \$ pour l'employé justifiant deux (2) ans de service continu auprès de l'Employeur ;
- 1 214,46 \$ pour l'employé justifiant trois (3) ans de service continu auprès de l'Employeur.

b) L'avance de commission hebdomadaire est remboursable par l'employé lorsque le total de ses commissions est inférieur à ladite avance.

La différence entre les deux montants représente le montant remboursable par l'employé.

La reddition de cette avance est faite mensuellement et un solde négatif au 31 décembre de chaque année n'est pas récupérable pour l'Employeur.

c) Lorsque le total des commissions représente un montant supérieur à ladite avance, l'Employeur verse à l'employé le surplus au cours de la deuxième semaine qui suit la date où les commissions sont gagnées.

27.03 Au 31 décembre de chaque année, le représentant dont les ventes nettes facturées, qu'il a conclues, excèdent le résultat de l'année civile précédente, bénéficie d'un bonus de performance calculé à 2 % sur cet excédent.

Les ventes nettes facturées sur des ventes conclues par le représentant auprès de clients qui lui ont été attribués par l'Employeur en cours d'année sont exclues du calcul du bonus de performance.

27.04 Pour toute absence de plus de quatre (4) semaines excluant les vacances, le calcul du bonus de performance, s'il y a lieu, est effectué sur la période de présence au travail dans l'année par rapport à la même période l'année précédente.

De plus, seules les ventes effectuées à compter du premier du mois qui suit la date d'embauche d'un représentant sont comparées à celles de la période correspondante de l'année précédente.

27.05 Les revenus cessent d'être versés au représentant :

- lors de sa cessation d'emploi ;
- pendant la durée d'un congé sans solde ;
- pendant la période où il est prestataire d'assurance invalidité.

27.06 L'Employeur remet hebdomadairement aux représentants un exemplaire du relevé informatique des annonces à être publiées et qui entrent directement au Soleil.

27.07 De plus, l'Employeur remet quotidiennement des exemplaires du relevé informatique des annonces publiées et qui entrent directement au Soleil.

Pour les fins de l'application du présent paragraphe est réputée une vente au détail effectuée par un employé à l'intérieur de sa liste de clients :

- 1) une annonce placée pour un client sous contrat facturée à un tarif de contrat annonce de détail ;
- 2) une annonce d'un client sous contrat, facturée à un tarif autre qu'une annonce de détail, dans le cadre de son commerce régulier pour lequel il a un tel contrat ;
- 3) une annonce d'un client de la liste clients sans contrat.

## Au Général

Une vente faite à un client sollicité par un employé qui a fait ouvrir un dossier en son nom.

La présente disposition s'inscrit dans le cadre de la pratique actuellement suivie par Le Soleil concernant l'attribution des comptes et le paiement des commissions.

- 27.08 Si, suite à une erreur dans la publication d'une annonce non imputable à un représentant, l'Employeur doit accorder un crédit à un client qui a pour effet de remplacer la parution d'une annonce subséquente, le représentant n'est pas pénalisé dans ses revenus.
- 27.09 Si, suite à une erreur dans la publication d'une annonce non imputable à un représentant et que l'Employeur accorde un « make good » qui a pour effet de remplacer la parution d'une annonce subséquente, le représentant concerné reçoit tous les crédits d'une telle annonce.
- 27.10 Dans le cas de faillite et fermeture d'entreprises dont les achats publicitaires représentent 2,5 % des ventes nettes conclues dans l'année civile précédente d'un représentant, celui-ci est compensé de la façon suivante : la moitié des nouveaux clients non sollicités par un employé sont attribués en remplacement des comptes ainsi perdus. L'autre moitié est attribuée à l'ensemble des représentants. L'attribution se fait en alternance entre les représentants dont les comptes sont remplacés et les autres représentants.
- Le remplacement s'effectue jusqu'à concurrence de 50 % des montants de pertes encourues, réduction faite des nouveaux contrats du représentant ; l'attribution des nouveaux clients se fait équitablement, par ordre d'ancienneté.
- 27.11 Le surnuméraire reçoit comme revenu l'équivalent de 60 % de la moyenne annuelle des revenus versés aux représentants au cours de l'année comptable précédente maximum 60 000,00 \$ annuellement.
- 27.12 Lorsque l'Employeur procède à l'embauche d'un stagiaire rémunéré ou d'un étudiant pour les remplacements de vacances, celui-ci est considéré comme un employé surnuméraire et est rémunéré à 75 % de la rémunération du surnuméraire tel qu'indiqué au paragraphe 27.11.
- 27.13 L'Employeur se réserve le droit de verser des primes discrétionnaires en surplus des dispositions.

27.14 L'Employeur verse au représentant prestataire de l'assurance-invalidité de courte durée ou de longue durée un montant supplémentaire de 200 \$ par semaine.

La somme de la prestation d'assurance-invalidité de courte durée et du versement de ce montant supplémentaire ne doit pas excéder 70 % du revenu hebdomadaire du représentant (année civile précédente). Le cas échéant, le montant supplémentaire est réduit d'autant.

De la même manière, la somme de la prestation d'assurance-invalidité de longue durée et du versement de ce montant supplémentaire ne doit pas excéder 60 % du revenu hebdomadaire du représentant (année civile précédente). Le cas échéant, le montant supplémentaire est réduit d'autant.

## **ARTICLE 28 - DÉPENSES FONCTIONNELLES**

28.01 Toute dépense encourue dans l'exercice des fonctions de représentant est à la charge de l'employé. Pour les déplacements de plus de 200 km, l'Employeur et le représentant peuvent convenir des modalités de remboursement des frais par l'Employeur.

28.02 a) L'Employeur fournit gratuitement à l'employé, qui utilise son automobile dans l'exercice de ses fonctions, un espace de stationnement

b) L'Employeur fournit également l'équipement de bureau et les téléphones cellulaires qu'il juge appropriés.

## **ARTICLE 29 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

29.01 L'employé qui refuse le reclassement prévu à la clause 16.08 dans le cas de changements technologiques reçoit une indemnité de licenciement équivalant à trois (3) semaines de rémunération par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines. Le calcul de cette indemnité est basé sur la moyenne hebdomadaire de commissions gagnées au cours des trois (3) années financières précédentes.

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

29.02 Cette indemnité est payable, en un seul versement à la demande de l'employé, sujet à la clause 12.05. 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 bimensuelles consécutives correspondant chacune à deux (2) semaines de rémunération et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées, la première desdites allocations sera payable deux (2) semaines 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.

Cette indemnité, sur demande écrite de l'employé, est payable dans les trente (30) jours suivant la mise à pied, en un seul versement dans un Régime enregistré d'épargne retraite lui appartenant ; dans un tel cas, cet employé perd son ancienneté et tous ses droits.

**ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION**

30.01 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.

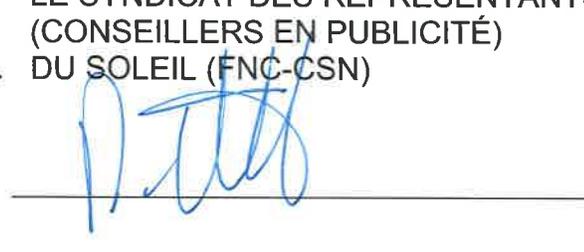
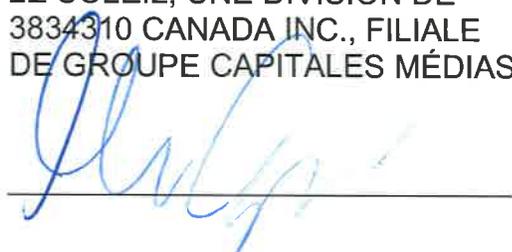
30.02 L'avis de dénonciation de la convention doit être donné par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions du Code du travail.

30.03 Les lettres d'ententes jointes à la présente font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC  
CE 27 OCTOBRE 2020.

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE  
3834310 CANADA INC., FILIALE  
DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

LE SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ)  
DU SOLEIL (FNC-CSN)



---

---

---

---

## LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

### ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé l'Employeur**

### ET

**LE SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

### LETTRES D'ENTENTE

- LETTRE D'ENTENTE NO 1. Annonces Carrières
- LETTRE D'ENTENTE NO 2. Application de la clause 8.09
- LETTRE D'ENTENTE NO 3. Conseiller publicitaire aux cahiers spéciaux
- LETTRE D'ENTENTE NO 4. Publicitaire Télémarketing
- LETTRE D'ENTENTE NO 5. Comité de relance des ventes
- LETTRE D'ENTENTE NO 6. Comité d'innovations et de changements
- LETTRE D'ENTENTE NO 7. Ventes de publicité régionale dans les quotidiens *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est* (éditions papiers, éditions web et applications mobiles)
- LETTRE D'ENTENTE NO. 8. Organisation du travail au service de la publicité
- LETTRE D'ENTENTE NO. 9. Poste vacant de représentant
- LETTRE D'ENTENTE NO 10. Gel des salaires et des primes pour l'année 2021
- LETTRE D'ENTENTE NO 11. Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)
- LETTRE D'ENTENTE NO 12. Comité stratégique de travail sur les ventes publicitaires
- LETTRE D'ENTENTE NO 13. Assurance collective et régimes de retraite

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC  
CE 27 OCTOBRE 2020.

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE  
3834310 CANADA INC., FILIALE  
DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.



---

---

---

LE SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ)  
DU SOLEIL (FNC-CSN)



---

---

---

**LETTRE D'ENTENTE NO 1**

**ENTRE**

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé l'Employeur**

**ET**

**LE SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

**OBJET : ANNONCES CARRIÈRES**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Sous réserve de la lettre d'entente no 2 (5<sup>e</sup> alinéa), l'Employeur ne verse aucune commission sur les annonces carrières placées par agence sauf à ce qui a trait aux annonces de commerces de détail qui sont sur la liste des clients actifs des représentants.

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé l'Employeur**

ET

**LE SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

**OBJET : APPLICATION DE LA CLAUSE 8.09**

1. Attendu les dispositions de la clause 8.09 de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DES DISPOSITIONS SUIVANTES :

2. a) Les clients annonceurs suivants:

Bureau en Gros  
Canadian Tire  
Cuir Danier  
Future Shop (Best Buy)  
HMV Musique  
Home Depot  
Maison Sony  
Moores  
Pharmaprix (Shopper Drug Mart)  
Pier I Import  
Roots  
Talbots Canada  
Tim Horton

sont cédés par l'Employeur à un tiers extérieur et sont soustraits de la liste des clients du représentant responsable de l'un de ces comptes.

b) Un franchisé local, ou un regroupement de franchisés locaux, de l'un des clients mentionnés à l'alinéa 2 a) ci-dessus peuvent être inscrits à la liste de clients d'un représentant.

3. L'Employeur doit continuer à verser au représentant titulaire un montant équivalant à la commission de ce compte jusqu'à ce qu'il puisse lui assigner un nouveau volume de ventes comparables à partir de clients disponibles.
4. Aux fins d'assignation de nouveaux volumes de ventes comparables aux termes de l'alinéa 3 ci-dessus, les clients inscrits à la liste d'un poste de représentant devenu vacant sont considérés comme « clients disponibles », et ce, sans égard aux dispositions de la clause 11.02 b) de la convention collective.

5. Régime « Pool » de commission :

- a) La coordination de vente auprès des clients, qui à la date de signature de la convention collective, transigent avec Le Soleil via les agences de publicité suivantes :

Lefrançois Communication  
Lacroix Communication\*  
Amalgame Cargo\*  
Communication Bon Retour\*  
Publicité G.F.  
Hill Knolton Ducharme  
Terrain  
RD Création Communication\*  
PRNCréation Communication\*  
PRN\*

\* Agences inactives au moment de la signature de la convention collective. Advenant qu'une agence reprenne ses activités, elle sera assujettie à nouveau à l'application de la présente.

demeure sous la responsabilité de la direction du service de la Publicité. En conséquence, les ventes nettes conclues auprès de cette clientèle sont rémunérées selon un régime « pool » de commission régi par les conditions suivantes :

- ces ventes et commissions sont exclues de l'application de l'article 27 de la convention collective
- ces commissions sont calculées à un taux de 2 % du volume des ventes annuelles nettes conclues auprès de cette clientèle
- l'année civile constitue la période de référence
- ces commissions sont versées une fois par année le, ou vers le, 31 janvier pour l'année civile précédente

- ces commissions sont versées à parts égales à chacun des représentants permanents à l'emploi le 31 décembre précédant leur versement.
- b) Si une représentation de vente directe est nécessaire auprès de l'un de ces clients ou l'une de ces agences, ce mandat est alors confié à un représentant.

Les ventes nettes annuelles conclues par ce représentant auprès du client ou de l'agence concernée sont alors soustraites du régime « pool » de commissions et deviennent assujetties à l'article 27 de la convention collective à son bénéfice individuel.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé l'Employeur**

ET

**LE SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

**Sujet :           Conseiller publicitaire aux cahiers spéciaux**

---

ATTENDU   qu'un poste de conseiller publicitaire aux cahiers spéciaux doit être comblé ;

ATTENDU   que des conditions de travail particulières doivent être établies pour ce poste ;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1.   Le conseiller publicitaire aux cahiers spéciaux élabore des concepts de cahiers spéciaux, recherche et identifie des clients potentiels, négocie des ententes ou contrats et en assure le suivi.

Il est régi par la convention, à l'exception de la clause 8.04 a) et des dispositions afférentes.

2.   La rémunération du conseiller publicitaire aux cahiers spéciaux est composée de :
  - un salaire annuel de base équivalent à 60 000,00 \$ ;
  - un montant équivalent à 1,0 % des ventes nettes facturées pour les cahiers spéciaux qu'il a initiés et/ou le développement lui est confié, incluant également les ventes nettes facturées pour les cahiers spéciaux initiés et/ou développés par la direction des ventes.
3.   Si un poste de représentant devient vacant aux termes de l'article 11, le conseiller publicitaire aux cahiers spéciaux a préséance pour obtenir ce poste.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### INTERVENUE ENTRE

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

ci-après appelé « l'Employeur »

ET

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)

ci-après appelé « le Syndicat »

**Sujet : Publicitaire télémarketing**

---

**ATTENDU** la création et l'embauche externe de quatre (4) nouveaux employés de publicitaire télémarketing au service de la publicité ;

**ATTENDU** l'intégration de ces nouveaux postes à la convention collective des représentants conseillers en publicité ;

**ATTENDU QUE** la juridiction pour la sollicitation des petites annonces est partagée entre le Syndicat des représentants conseillers en publicité du Soleil et le Syndicat des employés de bureau du Soleil ;

**ATTENDU QUE** le mandat du publicitaire télémarketing est de solliciter de la clientèle publicitaire par téléphone dans le but de conclure des ventes ;

**ATTENDU QUE** dès qu'une vente est conclue par un publicitaire télémarketing, le compte de 1 000,00 \$ et plus doit être assigné à un représentant publicitaire par ordre d'ancienneté. Celui-ci, titulaire de ce compte, assure le service et le suivi auprès du client dès que le mandat du publicitaire télémarketing est terminé.

**ATTENDU QU'**aucun employé du télémarketing ne doit rencontrer un client actif ou inactif à l'extérieur des locaux du Soleil dans le but d'effectuer une vente.

**ATTENDU QUE** si un employé du télémarketing doit rencontrer un client à l'intérieur des locaux du Soleil, cette rencontre n'aura pour but que de compléter une vente téléphonique déjà effectuée par un employé du télémarketing ou pour répondre à une sollicitation écrite du télémarketing.

**ATTENDU QUE** le représentant publicitaire bénéficie d'une période de 12 mois suivant l'assignation du compte en question pour développer le potentiel de ce nouveau client et pour conclure une vente avec celui-ci sans quoi, le compte sera remis au télémarketing.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

- a) Pour la durée de la convention collective, les salaires hebdomadaires des publicitaires télémarketing sont les suivants :

	<b>01-01-2020</b>
<b>Échelon 1</b>	615,51 \$
<b>Échelon 2</b>	645,19 \$
<b>Échelon 3</b>	679,83 \$
<b>Échelon 4</b>	714,46 \$

- b) De plus, ils ont droit à une commission équivalente à 2 % du volume de ventes réalisé.
- c) Les publicitaires télémarketing sont régis par la convention collective des représentants conseillers en publicité sauf pour les notions de taux quotidien et pour les articles 8.04, 8.05, 8.06, 8.07, 8.08, 11.02, l'article 27 et 28 au complet et pour les lettres d'ententes à l'exception de la présente.
- d) Cette structure est en place pour la durée de la présente convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 5

### INTERVENUE ENTRE

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

ci-après appelé « l'Employeur »

ET

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)

ci-après appelé « le Syndicat »

**SUJET : COMITÉ DE RELANCE DES VENTES**

---

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les six (6) semaines suivant la signature de la présente, l'Employeur invite les présidents des syndicats de représentants des quotidiens *Le Soleil*, *Le Nouvelliste*, *Le Droit*, *Le Quotidien*, *La Tribune*, *La Voix de l'Est*, à participer à un comité de relance des ventes ;
2. Parmi les sujets à l'ordre du jour de cette rencontre, il y aura :
  - La détermination et le fonctionnement des ventes nationales ;
  - Les ventes régionales (croisées) ;
  - L'évolution et les résultats des projets pilotes Québec et Ottawa concernant les agences régionales ;
  - La stratégie de relance des ventes des quotidiens et l'implication des directions syndicales ;

3. L'Employeur et le syndicat s'engagent mutuellement à trouver des solutions visant à diminuer les tâches cléricales des représentants, dont les mesures suivantes :
  - Le processus des demandes de travail numérique doit faire l'objet d'une analyse approfondie afin d'identifier les améliorations à apporter pour le rendre plus efficient pour les représentants, et ;
  - L'organisation du travail des équipes de vente doit également faire l'objet d'une telle analyse.
4. Chaque participant à la rencontre pourra également ajouter des sujets.
5. Ces discussions se tenant sous convention, les parties s'engagent à favoriser l'émergence de discussions constructives visant la résolution des problèmes à la satisfaction des parties.

## LETTRE D'ENTENTE NO 6

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-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 PRÉIMPRESSION (PPI) ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
  - *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST ;*
6. Le comité collabore aux projets d'innovation et de développement.
7. Les parties reconnaissent que le comité d'innovations et de changements est un espace de discussion ouvert, permettant l'émergence de solutions et de propositions créatives dans tous les départements et dans toutes les fonctions. Les échanges doivent autant que possible s'y dérouler dans un climat de collégialité.
8. Afin de répondre à des besoins ponctuels, le comité peut s'adjoindre d'autres salariés.
9. L'employeur s'engage à communiquer au comité tout projet de développement et/ou de réorganisation qui pourrait avoir un impact sur les membres des syndicats, et ce, dans les meilleurs délais.
10. Pour l'ensemble des quotidiens Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est (ci-après « les quotidiens »), un comité central est également formé, lequel se rencontre une (1) fois l'an. Il compte un membre de chacun des syndicats représentés. Il a la même mission que les comités locaux en

y faisant les adaptations nécessaires. Il vise également le partage d'informations entre la haute direction et les différents comités locaux.

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

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

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

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

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

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

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

14. Le comité consultatif est formé de sept (7) représentants des syndicats issus des quotidiens, soit un par quotidien à l'exception du Soleil qui en comptera deux. L'Employeur détermine le nombre de ses représentants en fonction des sujets abordés.

15. Le comité consultatif se réunit deux fois par année ou dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une des parties.

16. La participation aux rencontres des comités mentionnés à cette lettre se fait sans perte de salaire régulier pour chacun des participants.
17. Ces différents forums sont des structures visant à stimuler la consultation à travers l'ensemble des quotidiens et n'ont pas de caractère décisionnel.
18. Considérant la nature sensible et confidentielle de l'information communiquée lors des rencontres des différents comités prévus à la présente, les participants s'engagent à maintenir la confidentialité de ces informations, et à ne pas en divulguer le contenu à quiconque, à moins que l'Employeur n'y consente expressément.

## LETTRE D'ENTENTE NO 7

ENTRE

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)

ET

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
(ci-après « le Syndicat »)

**SUJET : VENTES DE PUBLICITÉ RÉGIONALE DANS LES QUOTIDIENS *LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST* (ÉDITIONS PAPIER, ÉDITIONS WEB ET APPLICATIONS MOBILES)**

---

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

## LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

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

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

9. À l'égard d'un annonceur présentant un tel potentiel, l'Employeur peut autoriser pour une période déterminée, un conseiller en publicité à exercer son mandat professionnel défini à l'article 8 de la convention collective, afin de conclure une vente de publicité régionale à paraître dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App de l'un ou l'autre ou de l'ensemble des quotidiens, selon les modalités prévues à la présente ;

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

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

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

12. Lorsqu'il effectue une vente de publicité régionale à un client régional en vertu de la présente, en plus de la commission prévue à l'article 27.01 de la convention collective pour toute annonce publiée dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Soleil à ce client, le conseiller en publicité du Soleil reçoit, selon le cas :
- a. dans chaque quotidien concerné où le **client régional est considéré inactif** : la commission établie selon le taux de base du marché LOCAL prévu à la convention collective de ce quotidien, sur les ventes nettes facturées qu'il réalise dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App de ce quotidien ;
- ou :
- b. dans chaque quotidien concerné où le **client régional est considéré actif** : la moitié de la commission établie selon le taux de base du marché LOCAL prévu à la convention collective de ce quotidien, sur les ventes nettes facturées qu'il réalise dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App de ce quotidien ;

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

13. Lesdites ventes de publicité régionale sont comptabilisées seulement pour le conseiller en publicité ayant effectué la vente comme étant des ventes facturées pour le calcul de bonus de performance prévu à l'article 27.03 de la convention collective ;
14. Sans égard à toute disposition contraire ou incompatible prévue à la convention collective, lorsqu'un conseiller en publicité d'un autre quotidien conclut une vente de publicité régionale à paraître dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Soleil à un client régional actif au Soleil, le conseiller en publicité du Soleil concerné reçoit, pourvu que le produit publicitaire soit prévu à son mandat professionnel, 50 % de la rémunération prévue à l'article 27.01 de la convention collective ;

Toutefois, à l'égard d'un franchisé local uniquement, un conseiller en publicité du Soleil peut effectuer des ventes de publicité à paraître exclusivement dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Soleil à ce franchisé local et recevoir la rémunération prévue à l'article 27.10 de la convention collective ;

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

15. Si un client protégé en vertu de l'article 8.04 c) de la convention collective effectue des placements de publicité régionale dans l'édition papier, l'édition Web ou l'App du Soleil par l'intermédiaire d'un conseiller en publicité d'un autre quotidien, ce client demeure inscrit à la liste de clients protégés du conseiller en publicité en y attribuant la cote « VR » (ventes régionales). Le conseiller en publicité peut alors ajouter un client additionnel à sa liste de clients protégés tant que ce client demeure actif au

compte des ventes régionales, lui permettant de maintenir le nombre de clients selon les maximums prévus à la convention collective ;

16. En concordance avec les dispositions des articles 8.04 a), b), etc.) de la convention collective, un conseiller en publicité du Soleil ne peut être autorisé à solliciter des ventes régionales auprès d'un client inscrit aux listes d'un autre conseiller en publicité du Soleil ;
17. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail ;
18. Un relevé mensuel des ventes régionales effectuées par tous les quotidiens est remis au Syndicat. Ce relevé doit indiquer la provenance du client et du quotidien, ainsi que le nom du conseiller en publicité ayant effectué la vente, la date de parution de la publicité et le montant de la publicité dans chaque quotidien ;
19. Abrogée ;
20. Abrogée ;

## ANNEXE

### LISTE DES CLIENTS EXCLUS (c. f. article 10)

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

		<b>Initiales :</b>

## LETTRE D'ENTENTE NO 8

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé l'Employeur**

ET

**LE SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

### **SUJET : ORGANISATION DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA PUBLICITÉ**

---

ATTENDU la décision de l'Employeur de créer deux postes hors de l'accréditation dont les fonctions principales consistent en le développement et la gestion de projets et campagnes publicitaires, ainsi que le support et l'accompagnement des équipes de vente ;

ATTENDU la décision de l'Employeur de mettre sur pied un nouveau mode de remplacement des vacances par jumelage entre les représentants conseillers en publicité ;

ATTENDU la convention collective actuellement en vigueur ;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Sans égard à toute disposition contraire ou incompatible prévue à la convention collective :

1. L'Employeur met sur pied un nouveau mode de remplacement des vacances par jumelage (pairage de deux représentants) entre les représentants conseillers en publicité. Dans la détermination du jumelage, l'Employeur tient compte du nombre de semaines de vacances des représentants jumelés entre eux et des préférences exprimées.
2. Lors d'absences pour cause de maladie ou d'accident d'une durée de plus d'une semaine, l'Employeur assigne un employé surnuméraire conformément à l'article 10.02 de la convention collective ; ou redistribue temporairement les comptes clients du représentant absent parmi les autres représentants.
3. La présente demeure en vigueur pour la durée de la convention collective.
4. La présente est conclue sans préjudice quant aux droits des parties. Elle ne pourra pas être invoquée comme un précédent ou accordant un droit acquis.

## LETTRE D'ENTENTE NO 9

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
ci-après appelé l'Employeur**

ET

**SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
ci-après appelé le Syndicat**

### **SUJET : POSTE VACANT DE REPRÉSENTANT**

---

1. Attendu le poste de représentant laissé vacant suite à la cessation d'emploi de M. André St-Louis en date du 25 octobre 2019 ;
2. Attendu l'accord des parties, dans ce contexte, afin de maintenir vacant le poste de représentant ci-haut mentionné et de convenir d'un mode de rémunération en formule pool pendant la durée de la présente ;
3. Attendu la convention collective en vigueur ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

4. Le préambule fait partie intégrante de la présente ;
5. La présente s'applique sans égard à toute disposition contraire ou incompatible prévue à la convention collective.
6. L'application des dispositions de l'article 11.02 de la convention collective est suspendue pendant la durée de la présente à l'égard du poste de représentant ci-haut mentionné.
7. L'Employeur redistribue temporairement les comptes-clients du poste vacant parmi les représentants.
8. Les commissions sur les ventes effectuées aux clients du poste vacant sont versées aux représentants à l'emploi selon une formule pool.
9. Un représentant absent du travail ou en congé pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus voit sa quote-part ajustée au prorata du temps travaillé pendant la période de référence concernée.

10. Les ventes commissionnées en formule pool en vertu de la présente sont exclues de l'application du *Plan incitatif 2019*.
11. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente moyennant un préavis écrit de quatorze (14) jours à l'autre partie.
12. La présente est conclue sans préjudice quant aux droits des parties. Elle ne pourra pas être invoquée ni interprétée comme constituant un précédent ou accordant un droit acquis.

**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 REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-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 11

ENTRE

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)

ET

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-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 12

ENTRE

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)

ET

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FNC-CSN)  
(ci-après « le Syndicat »)  
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

**OBJET :** Comité stratégique de travail sur les ventes publicitaires

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

**CONSIDÉRANT** l'existence dans la convention collective d'une lettre d'entente qui s'intitule Comité de relance des ventes ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT ;**

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

**B. Rémunération**

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

**C. Nouvelle structure organisationnelle**

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

**D. Tarifs et juridictions**

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

**E. Mise en marché**

- Ventes multiplateformes/multiproduits
  - Diversification des produits publicitaires
  - Image de marque des journaux
3. Le comité est composé d'au plus 9 personnes, soit 1 représentant des équipes de ventes par journal et trois représentants de l'employeur, à la discrétion des équipes et en fonction des sujets abordés ;

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

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

Les représentants du syndicat au présent comité disposent, si nécessaire, du temps rémunéré préalable à la rencontre pour la préparation et peuvent utiliser les installations et les équipements de l'employeur afin de faciliter leurs travaux. À la demande du syndicat, plus de temps de libération à leurs représentants peut être accordé par l'employeur si le dossier en cours de discussion ou de négociation l'impose ;

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

## LETTRE D'ENTENTE NO 13

ENTRE

**LE SOLEIL, UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.  
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.  
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS  
(CONSEILLERS EN PUBLICITÉ) DU SOLEIL (FCN-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.