
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

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

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

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

14.8.	VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE AU REPRESENTANT AUX VENTES AYANT ATTEINT LE MAXIMUM DE L'ECHELLE SALARIALE	60
14.9.	REMUNERATION DU COORDONNATEUR DE L'INFORMATION	60
14.10.	REGIME DE RETRAITE	60
14.11.	REGIMES D'ASSURANCE	60
14.12.	INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE CONGE POUR LE SALARIE NOUVELLEMENT PARENT	61
14.13.	REMBOURSEMENT DES DEPENSES LIEES A L'USAGE D'UNE AUTOMOBILE.....	61
14.14.	REMUNERATION DU TRAVAIL A LA PIGE	61
14.15.	BUDGET DE FORMATION DISCRETIONNAIRE	61
14.16.	PHOTOGRAPHIE OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE	62
14.17.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN SALARIE DE LA RELEVÉ	62
14.18.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN STAGIAIRE	62
14.19.	AFFECTATION TEMPORAIRE D'UN SALARIE A UNE AUTRE FONCTION.....	62
14.20.	RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE AU MOMENT DE L'EMBAUCHE D'UN NOUVEAU SALARIE	62
14.21.	FOURNITURE DES OUTILS DE TRAVAIL	63
SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHACUNE DES UNITÉS D'AFFAIRES.....		64
	LISTE DES ANNEXES	65
ANNEXE A	SUJETS DE DISCUSSIONS AU COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION.....	66
ANNEXE B	ÉTAPES DE LA PERIODE DE PROBATION	68
ANNEXE C	GUIDE D'INTERPRETATION – CRITERES D'EVALUATION DES REPRESENTANTS AUX VENTES	72
ANNEXE D	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 ^{ER} JUILLET 2022 ET 2023	75
	LETTRE D'ENTENTE N° 1	81
	LETTRE D'ENTENTE N° 2	83
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES	86
ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE		89

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

Article 1 – Dispositions d’ordre général

1.1. Principe directif de la convention collective

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

1.2. But de la convention collective

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

1.3. Durée de la convention collective

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

1.4. Contenu de la convention collective

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

1.5. Modification de la convention collective

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

1.6. Comité permanent de négociation de la convention collective

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

1.7. Utilisation du générique masculin

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

1.8. Titres des paragraphes et des sous-paragraphes

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

Article 2 – Définitions

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

2.1. Ancienneté

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

2.2. Collaborateur externe

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

2.3. Comité de grief

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

2.4. Comité de relations de travail

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

2.5. Comité des exigences spécifiques

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

2.6. Conjoint(e)

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

2.7. Coopérative

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

2.8. Coordonnateur à l'information

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

2.9. Directeur de l'unité d'affaires

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

2.10. Directeur de service

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

2.11. Emploi à statut particulier

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

2.12. Emploi à temps complet

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

2.13. Emploi à temps partiel

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

2.14. Employeur

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

2.15. Entreprise de la Coopérative

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

2.16. Équipe de travail

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

2.17. Gestion participative

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

2.18. Grief

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

2.19. Intervenant aux services

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

2.20. Média

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

2.21. Mentor

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

2.22. Ombudsman à la gestion participative

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

2.23. Période de disponibilité

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

2.24. Période de probation

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

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

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

2.26. Salarié

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

2.27. Salarié à l'essai

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

2.28. Salarié de la relève

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

2.29. Service continu

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

2.30. Salarié occasionnel

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

2.31. Salarié régulier

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

2.32. Service du capital humain

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

2.33. Stagiaire

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

2.34. Syndicat

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

2.35. Travail hybride

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

2.36. Unité d'affaires

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

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

2.37. Unité de négociation

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

Article 3 – Modalités de gestion de la convention collective

3.1. Reconnaissance du Syndicat

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

« Tous les salariés de la Rédaction du journal, journalistes, caricaturiste(s) et salariés du personnel de soutien, à l'exception des collaborateurs, des pigistes et des salariés compris dans une autre unité de négociation. »

3.2. Ententes particulières

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

3.3. Droit de direction de l'Employeur

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

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

3.4. Règlements de régie interne

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

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

3.5. Renseignements transmis au Syndicat lors de l'embauche

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

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

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

3.7. Travail du stagiaire

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

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

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

3.8. Prélèvement et transmission de la cotisation syndicale

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

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

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

3.9. Distribution d'information par le Syndicat

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

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

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

3.11. Civisme au travail

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

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

4.1. Préambule

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Le concept de la gestion participative

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

4.3. L'environnement organisationnel pour la gestion participative

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

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

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

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

4.4.1. La composition de l'équipe de travail

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

4.4.2. Le rôle de l'équipe de travail

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

4.4.3. Les fonctions dévolues à l'équipe de travail

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

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

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

4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail

- 4.4.4.1. L'établissement des décisions prises par l'équipe de travail se fait dans le cadre d'une réunion de travail tenue selon les modalités que détermine cette dernière.
- 4.4.4.2. De façon minimale, l'équipe de travail se réunit quatre (4) fois par année en vue d'établir les principes de gestion des éléments prévus au sous-paragraphe 4.4.3 de la convention collective.
- 4.4.4.3. Il est précisé ici que les réunions de travail de la direction de la salle de rédaction ne sont pas les réunions auxquelles réfère le sous-paragraphe 4.4.4.2 de la convention collective. C'est au terme de la réunion de travail de la direction de la salle de rédaction (à laquelle il participe) que le coordonnateur de l'information distribuera les tâches aux salariés de la salle de rédaction en fonction des priorités qui auront été établies lors de cette réunion.
- 4.4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail sont animées par le coordonnateur de l'information pour ce qui concerne la salle de rédaction. Dans le cas d'un service ou des ventes, c'est l'intervenant aux services qui en assume l'animation. Dans tous les cas, l'ombudsman à la gestion participative peut prendre part à la réunion et en assumer la coanimation.
- 4.4.4.5. Lors des discussions de l'équipe de travail de la salle de rédaction, il sera notamment question de l'organisation du travail à effectuer entre les membres syndiqués en fonction des priorités de couverture journalistiques établies.
- 4.4.4.6. Entre chacune des réunions de l'équipe de travail, il est de la responsabilité du coordonnateur de l'information ou de l'intervenant aux services, selon le cas, de s'assurer du suivi auprès des membres syndiqués des décisions prises par l'équipe de travail et de leur application.

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

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

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

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

4.5. L'ombudsman à la gestion participative

4.5.1. Raison d'être de la fonction

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

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

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

4.5.2. Mode de nomination

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

4.5.3. Durée du mandat

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

4.5.4. Indépendance dans l'exercice de la fonction

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

4.5.5. Rôle et responsabilités

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

4.6. Le coordonnateur à l'information

4.6.1. Raison d'être de la fonction

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

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

4.6.2. Mode de nomination

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

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

4.6.3. Durée du mandat

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

4.6.4. Statut de salarié du coordonnateur à l'information

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

4.6.5. Rôle et responsabilités

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

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

4.7. L'intervenant aux services

4.7.1. Raison d'être de la fonction

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

4.7.2. Mode de nomination :

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

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

4.7.3. Durée du mandat

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

4.7.4. Statut de salarié de l'intervenant aux services

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

4.7.5. Rôle et responsabilités

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

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

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

5.1. Ouverture ou création d’un poste

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.1. Candidature provenant de l'interne

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

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

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

5.3.2. Candidature provenant de l'externe

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

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

5.4. Nouveau poste comportant des exigences spécifiques

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

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

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

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

5.5. Mouvement de poste entre les unités d'affaires

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

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

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

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

5.7. Embauche

5.7.1. Secteurs d'activités

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

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

5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

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

5.8. Secteurs d'activités et périodes de probation

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

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

5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarié

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

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

5.10. Accompagnement du nouveau salarié

5.10.1. Mentorat

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

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

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

5.10.2. Plan de formation

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

5.10.3. Les étapes de la période de probation

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

5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

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

5.11. Abolition de poste et mise à pied

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

Article 6 – Régime de travail et congés

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

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

6.2. Établissement de la période de disponibilité

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

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

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

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

6.4. Modalités de réduction ponctuelle de la période de disponibilité

6.4.1. Jours fériés

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

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

6.4.2. Activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

6.6.1. Travail pendant la fin de semaine

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

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

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

6.6.2. Travail lors d'un jour férié

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

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

6.7. Révision de la période de disponibilité

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

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

6.8. Congé annuel payé

6.8.1. Année de référence

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

6.8.2. Période de congé annuel

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

6.8.4. Préséance du droit d'ancienneté

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

6.8.5. Congé annuel payé non cumulable

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

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

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

6.8.6. Les congés annuels accumulés antérieurement au 31 décembre 2022

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

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

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

6.9. Absence ponctuelle

6.9.1. Déclaration de principe

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

6.9.2. Demande d'absence

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

6.9.3. Cas de mauvais usage de l'absence

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

6.10. Absence pour cause de maladie ou accident

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

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

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

6.12. Congé sans solde

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

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

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

6.12.1. Demande de congé sans solde

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

6.12.2. Conditions pour l'octroi du congé sans solde

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

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

6.12.3. Durée du congé

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

6.12.4. Obligation de loyauté et éthique professionnelle pendant le congé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12.6.1. Condition d'octroi du congé

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

6.12.6.2. Durée du congé

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

6.12.6.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

6.12.7.1. Conditions d'octroi du congé

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

6.12.7.2. Durée du congé

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

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

6.12.7.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

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

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

6.13.1. Participation au régime de retraite

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

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

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

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

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

Article 7 – Travail hybride

7.1. Choix du salarié

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

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

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

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

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

7.4. Condition d'exécution du travail hybride

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

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

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

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

7.6. Ententes particulières

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

7.7. Organisation des lieux de travail

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

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

8.1. Activités de sous-traitance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Durée de vie du projet d'expérimentation

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

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

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

8.7. Le recours à des collaborateurs externes

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

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

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

Article 9 – Forums de règlement des différends

9.1. Mécanismes préventifs de règlement des différends

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

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

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

9.2. Le comité regroupé de relations de travail

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

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

9.2.3. Composition du comité regroupé de relations de travail :

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

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

9.3. Le comité de relations de travail local

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

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

9.3.3. Composition du comité de relations de travail local :

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

9.4 Déroutement des travaux des comités de relations de travail

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

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

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

9.5. Dépôt d'un grief

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

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

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

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

9.6. Procédure de règlement des griefs

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

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

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

9.6.3. Comité de grief

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

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

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

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

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

9.6.4. Nomination de l'arbitre de grief

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

9.6.5. Règle d'application de certaines sentences arbitrales

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

Article 10 – Activité syndicale

10.1. Droit du salarié à l'activité syndicale

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

10.2. Participation du salarié à une assemblée syndicale

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

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

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

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

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

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

Sur demande, l'Employeur accorde un congé pour la durée du mandat et de tout 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-paragraphe 10.5.1.1, 10.5.1.2, 10.5.1.3, et 10.5.1.5.

10.7. Salarié occupant un poste de dirigeant syndical non électif

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

Article 11 – Santé et sécurité au travail

11.1. Engagement des parties

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

11.2. Comité paritaire

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

11.3. Fonctions du comité paritaire

Le comité a pour fonctions :

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

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

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

Article 12 – Dispositions spécifiques aux salariés photographes-vidéastes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Photo ou vidéo prise par un journaliste

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

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

12.5. Propriété des images

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

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

12.6. Fourniture d'équipements

12.6.1. Équipement de base

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

12.6.2. Équipements spécialisés

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

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

12.6.3. Entretien de l'équipement de base

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

12.7. Obligation de loyauté

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

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

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

Article 13 – Dispositions spécifiques aux salariés du secteur des ventes

13.1. La rencontre annuelle de l'équipe de travail

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

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

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

13.2.1. La rencontre de début d'année

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

13.2.2. La rencontre à la mi-année

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

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

13.2.3. La rencontre de fin d'année

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

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

13.3. La détermination des objectifs de réalisation

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

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

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

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

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

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

13.5. Les modalités d'évaluation du représentant aux ventes

13.5.1. La détermination des critères d'évaluation

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

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

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

13.5.2. La pondération des critères d'évaluation

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

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

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

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

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

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

13.6. Établissement de l'échelle de traitement

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

- Échelon A : salarié représentant en intégration ;

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

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

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

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

13.8. Dispositions transitoires

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

Article 14 – Dispositions d’ordre monétaire

14.1. Majoration des échelles salariales au 1^{er} juillet 2022

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

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

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

14.3. Majoration additionnelle potentielle des échelles salariales

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

$1 - 2 - 3 > 0$ où :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.9. Rémunération du coordonnateur de l'information

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

14.10. Régime de retraite

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

14.11. Régimes d'assurance

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

14.12. Indemnité complémentaire de congé pour le salarié nouvellement parent

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

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

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

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

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

14.14. Rémunération du travail à la pigne

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

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

14.15 Budget de formation discrétionnaire

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

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

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

14.16. Photographie ou vidéo prise par un journaliste

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

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

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

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

14.18. Conditions de rémunération d'un stagiaire

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

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

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

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

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

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

14.21. Fourniture des outils de travail

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

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

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de _____ 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^{er} juillet 2022 et au 1^{er} juillet 2023
(Paragraphe 13.6 ; 14.1 et 14.2 ; 14.7)

Annexe A Sujets de discussions au comité permanent de négociation

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

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

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

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

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

Ce comité sera composé des membres suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Annexe B Étapes de la période de probation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Communication de la décision de l'Employeur quant à l'atteinte des objectifs professionnels attendus ;

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien spécialisés

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien non spécialisés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lors de chacune des étapes, préalablement à la rencontre, le supérieur immédiat du salarié en probation devra vérifier ce qu'il en est de la perception qu'ont les membres de

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

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

Définition des critères d'évaluation des représentants aux ventes

QUALITATIF

Savoir-Être :

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

Favorise le travail d'équipe :

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

Initiative et créativité :

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

Autonomie :

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

- Développer son réseau de contacts.

Attitude :

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

COMPÉTENCE DE VENTES

Techniques de vente

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

Maîtrise de l'écosystème publicitaire

- Maîtriser nos produits de ventes papier et numériques,
- Rester à l'affût des offres des compétiteurs,
- Connaître et comprendre les possibilités publicitaires de l'industrie.

- Avoir vue d'ensemble de l'environnement socio-économique actuel et des enjeux, des tendances

Planification et organisation du travail

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

Communication

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

Espace à ajouter sur la grille d'évaluation

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

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

	1^{er} juillet 2022	1^{er} juillet 2023
Journaliste au reportage		
Échelons		
1	25,000 \$	25,625 \$
2	26,058 \$	26,709 \$
3	28,073 \$	28,774 \$
4	30,259 \$	31,015 \$
5	33,126 \$	33,954 \$
6	36,853 \$	37,775 \$
7	40,325 \$	41,333 \$
8	43,704 \$	44,797 \$
9	45,997 \$	47,146 \$
Journaliste pupitre papier/numérique		
Échelons		
1	25,000 \$	25,625 \$
2	26,990 \$	27,665 \$
3	29,177 \$	29,906 \$
4	32,044 \$	32,845 \$
5	35,771 \$	36,665 \$
6	39,242 \$	40,224 \$
7	42,622 \$	43,688 \$
8	44,914 \$	46,037 \$
Coordonnateur de section (affaires, sports, arts, contenus magazine, assemblée nationale)		
Échelons		
1	27,705 \$	28,398 \$
2	28,763 \$	29,482 \$
3	30,778 \$	31,547 \$
4	32,964 \$	33,788 \$

	1^{er} juillet 2022	1^{er} juillet 2023
5	35,831 \$	36,727 \$
6	39,558 \$	40,547 \$
7	43,030 \$	44,105 \$
8	46,409 \$	47,570 \$
9	48,702 \$	49,919 \$
Coordonnateur de section – direction artistique		
Échelons		
1	29,795 \$	30,539 \$
2	29,836 \$	30,582 \$
3	31,851 \$	32,647 \$
4	34,037 \$	34,888 \$
5	36,904 \$	37,827 \$
6	40,632 \$	41,647 \$
7	44,103 \$	45,206 \$
8	47,483 \$	48,670 \$
9	49,775 \$	51,019 \$
Caricaturiste		
Échelons		
1	25,000 \$	25,625 \$
2	26,058 \$	26,709 \$
3	28,073 \$	28,774 \$
4	30,259 \$	31,015 \$
5	33,126 \$	33,954 \$
6	36,853 \$	37,775 \$
7	40,325 \$	41,333 \$
8	43,704 \$	44,797 \$
9	45,997 \$	47,146 \$

	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
Journaliste éditeur papier		
Échelons		
1	29,429 \$	30,165 \$
2	31,420 \$	32,205 \$
3	33,606 \$	34,446 \$
4	36,473 \$	37,385 \$
5	40,201 \$	41,206 \$
6	43,672 \$	44,764 \$
7	47,052 \$	48,228 \$
8	49,344 \$	50,578 \$
Journaliste éditeur numérique – jour		
Échelons		
1	27,705 \$	28,398 \$
2	28,763 \$	29,482 \$
3	30,778 \$	31,547 \$
4	32,964 \$	33,788 \$
5	35,831 \$	36,727 \$
6	39,558 \$	40,547 \$
7	43,030 \$	44,105 \$
8	46,409 \$	47,570 \$
9	48,702 \$	49,919 \$
Journaliste éditeur numérique - soir		
Échelons		
1	29,861 \$	30,607 \$
2	31,851 \$	32,647 \$
3	34,037 \$	34,888 \$
4	36,904 \$	37,827 \$
5	40,632 \$	41,647 \$
6	44,103 \$	45,206 \$
7	47,483 \$	48,670 \$
8	49,775 \$	51,019 \$

	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
Coordonnateur pupitre papier/numérique (incluant la fonction d'éditeur)		
Échelons		
1	30,410 \$	31,170 \$
2	31,468 \$	32,255 \$
3	33,483 \$	34,320 \$
4	35,669 \$	36,561 \$
5	38,536 \$	39,499 \$
6	42,263 \$	43,320 \$
7	45,735 \$	46,878 \$
8	49,114 \$	50,342 \$
9	51,407 \$	52,692 \$
Journaliste – infographie		
Échelons		
1	26,724 \$	27,392 \$
2	28,715 \$	29,433 \$
3	30,901 \$	31,673 \$
4	33,768 \$	34,612 \$
5	37,495 \$	38,433 \$
6	40,967 \$	41,991 \$
7	44,346 \$	45,455 \$
8	46,639 \$	47,805 \$
Coordonnateur à l'information		
Échelons		
1	31,250 \$	32,031 \$
2	32,572 \$	33,386 \$
3	35,091 \$	35,968 \$
4	37,823 \$	38,769 \$
5	41,407 \$	42,442 \$
6	46,067 \$	47,218 \$
7	50,406 \$	51,666 \$
8	54,630 \$	55,996 \$
9	57,496 \$	58,933 \$

	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
Photographe - vidéaste		
Échelons		
1	25,000 \$	25,625 \$
2	26,058 \$	26,709 \$
3	28,073 \$	28,774 \$
4	30,259 \$	31,015 \$
5	33,126 \$	33,954 \$
6	36,853 \$	37,775 \$
7	40,325 \$	41,333 \$
8	43,704 \$	44,797 \$
9	45,997 \$	47,146 \$

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 n° 1

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Gestion participative

1. La lettre d'entente convenue le 2 mai 2022 annexée à la présente en fait partie intégrante.
2. Pour fins de précision, les dispositions du sous-paragraphe 4.6.2 de la convention collective trouveront application pour la nomination des coordonnateurs de section.
3. Nonobstant la présence d'un directeur de l'information, les rôles et responsabilités dévolues par la convention collective au coordonnateur à l'information demeurent et il est entendu que les deux (2) personnes travaillent en collégialité.
4. L'affectation quotidienne des tâches et la gestion des horaires de travail dans les différentes sections de la salle de rédaction seront effectuées par les coordonnateurs de section. Pour ce qui concerne les autres membres salariés de l'équipe de la salle de rédaction, l'affectation et la gestion des horaires de travail relèvent du coordonnateur à l'information. De plus, le coordonnateur à l'information est la personne qui se voit confier pour l'ensemble des salariés de l'équipe de travail de la

salle de rédaction le rôle et les responsabilités prévus au sous-paragraphe 4.6.5 de la convention collective.

5. Nonobstant le fait que l'affectation se fait au niveau des sections, il est entendu qu'advenant surcharge de travail au sein d'une section ou déséquilibre dans les tâches demandées à l'intérieur de l'ensemble des salariés de l'équipe de la salle de rédaction, le Coordonnateur à l'information verra à saisir les membres de l'Équipe, laquelle devra trouver rapidement une solution à cette problématique.
6. Les parties conviennent que les quatre (4) rencontres statutaires de l'équipe de travail de la salle de rédaction (prévues au sous-paragraphe 4.4.4.2 de la convention collective) devront se faire dans un contexte qui permet l'échange et l'engagement collectif. De plus, elles se tiendront stratégiquement à des moments de l'année qui permettront de répondre aux besoins de l'unité d'affaires. Malgré ce qui précède, des rencontres de courtes durées et ponctuelles pourront être nécessaires, particulièrement au cours de la période d'implantation de la gestion participative.

Travail hybride

7. La présence sur les lieux de l'unité d'affaires des membres de l'équipe de gestion devra rapidement être discutée entre les membres de l'équipe afin de conjuguer la nature particulière de leurs tâches et la nécessité de créer une dynamique de gestion cohérente.

Autre disposition

8. La pratique actuelle selon les mêmes modalités pour le remboursement du stationnement aux Salariés devant se rendre à l'unité d'affaires continuera d'avoir cours pour la durée de la convention collective.

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)

Lettre d'entente n° 2

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)**

SUJET : Détermination de certaines modalités administratives pour l'application des principes de gestion participative au média Le Soleil, lesquels principes ont été convenus à la table de négociation regroupée (selon ce que prévoit le protocole de négociation de septembre 2021)

Suite aux discussions intervenues à ce jour entre les parties portant sur l'affaire mentionnée en titre ;

Considérant qu'il est dans l'intérêt des parties que certaines précisions soient apportées en regard de la structure de gestion chez l'Employeur, nonobstant le fait que les discussions soient toujours en cours pour le renouvellement de la convention collective ;

Considérant qu'il est dans l'intérêt de tous de prendre en considération la situation qui prévaut à la salle de rédaction du média Le Soleil eu égard au nombre d'intervenants impliqués, aux défis à relever au cours des prochains mois et à l'urgence de combler des postes de direction pour la bonne gouverne du média ;

Dans le but de maintenir entre les parties des relations de travail harmonieuses en lien avec les constats du médiateur-conciliateur Dany Cayouette du 14 décembre 2021 et du 12 avril 2022 qui précisaient les paramètres de base de la gestion participative à inclure à la prochaine convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente ;
2. Conformément aux ententes intervenues devant le médiateur-conciliateur, l'Employeur reconnaît qu'il y aura mise en place d'équipes de travail autogérées qui auront juridiction pour l'application des éléments de gestion participative convenus entre les parties ;

3. L'organigramme administratif au média Le Soleil permettra la mise en place de l'équipe de direction suivante dans la gestion régulière des contenus :
 - a. Un rédacteur en chef (personnel-cadre) ;
 - b. Un directeur principal de l'information (personnel-cadre) ;
 - c. Un coordonnateur de l'information (personnel syndiqué), responsable de la section « général » ;
 - d. Des coordonnateurs de sections (personnel syndiqué) pour les sections suivantes :
 - i. MAG
 - ii. Direction artistique
 - iii. Arts
 - iv. Sports
 - v. Affaires
 - vi. Pupitre (papier et numérique)
 - vii. Photographes (N.B. Dans ce cas, il y a actuellement un coordonnateur ; donc il ne s'agit pas ici de créer une nouvelle fonction)
4. Le coordonnateur de l'information sera la personne désignée à titre de « coordonnateur de la gestion participative » dont le rôle a été convenu entre les parties lors des discussions à la table regroupée pour le renouvellement des conventions collectives ;
5. Le mode de nomination et la durée du mandat des coordonnateurs prévus aux paragraphes c) et d) de l'article 3 des présentes seront identiques et selon ce que prévoit l'entente intervenue à ce jour ;
6. La répartition des tâches entre le coordonnateur de l'information et les autres coordonnateurs (pour ce qui concerne l'établissement des éléments de gestion participative), tout comme l'interaction prévalant entre les différents coordonnateurs et le directeur principal de l'information, seront à déterminer lors des discussions ultérieures pour finaliser la convention collective au média Le Soleil ;
7. Les parties conviennent qu'un nouveau poste-cadre sera créé, lequel se verra confier des fonctions pour le développement du média numérique. Il est entendu que ce nouveau cadre sera appelé à l'occasion à remplacer les cadres mentionnés aux paragraphes a) et b) de l'article 3 des présentes dans leurs fonctions de rédaction (périodes de vacances, congés ou autres absences, ou événements exceptionnels). Une description de tâches plus spécifique pour ce nouveau poste sera communiquée au Syndicat lors de rencontres subséquentes de négociation. Les parties conviennent toutefois que les tâches confiées à ce nouveau cadre seront évolutives dans le temps

en fonction des besoins nécessités par le virage numérique qui se fera au média Le Soleil ;

8. Pour fins de précision à apporter à la présente entente, l'Employeur déclare qu'il n'est pas de son intention que les trois postes de cadres (article 3, a) et b) et article 7) prévus à la présente entente se voient confiés du travail dévolu à des salariés de l'unité de négociation. Les parties conviennent qu'il y a nécessité d'avoir trois postes-cadres dans le but d'améliorer le positionnement stratégique et la qualité du contenu des éditions du média Le Soleil ;
9. Les parties reconnaissent que la mise en place du nouvel organigramme et des équipes de travail comme prévu à la présente ne pourra s'effectuer de façon définitive avant la dernière semaine de septembre 2022, et ce, nonobstant la date de signature de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 2^e jour de mai 2022.

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

Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN)

Éric Trottier, directeur général

Ian Buissières, président

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

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

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

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

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 DE LA
RÉDACTION DU SOLEIL
(CSN)**

1^{ER} JANVIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2020

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	DÉFINITION DES TERMES	1
ARTICLE I	DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT	3
CHAPITRE I	RECONNAISSANCE ET COMPÉTENCE DU SYNDICAT	3
CHAPITRE II	RÉGIME SYNDICAL ET COTISATIONS	8
CHAPITRE III	ACTIVITÉS SYNDICALES	9
CHAPITRE IV	AFFICHAGE	13
ARTICLE II	DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	14
ARTICLE III	RECRUTEMENT DES EMPLOYÉS	14
CHAPITRE I	EMBAUCHE ET PÉRIODE D'ESSAI	14
CHAPITRE II	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	16
CHAPITRE III	EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES	19
CHAPITRE IV	PIGISTE - COLLABORATEUR	21
ARTICLE IV -	MOUVEMENT DES EMPLOYÉS	25
CHAPITRE I	NOMINATION ET PROMOTION	30
ARTICLE V -	ANCIENNETÉ	33
ARTICLE VI -	SÉCURITÉ D'EMPLOI	34
CHAPITRE I	MISE À PIED, RETOUR AU TRAVAIL, INDEMNITÉ	34
CHAPITRE II	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	37
CHAPITRE III	FUSION - INTÉGRATION	44
ARTICLE VII -	CONDITIONS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL DES JOURNALISTES	44
CHAPITRE I	LIBERTÉ DE PRESSE	44
CHAPITRE II	RÔLE ET MANDAT DU JOURNALISTE	45
CHAPITRE III	RÔLE ET MANDAT DES RESPONSABLES DE SECTION	46
CHAPITRE IV	TEXTES COMMERCIAUX OU PUBLICITAIRES	46
CHAPITRE V	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	49
CHAPITRE VI	CONFLIT D'INTÉRÊTS	50
CHAPITRE VII	RESPECT ET IDENTIFICATION DU TRAVAIL DU JOURNALISTE	51
CHAPITRE VIII	PROPRIÉTÉ DES TEXTES ET ILLUSTRATIONS	54
CHAPITRE IX	MISE AU POINT ET RÉTRACTATIONS	55
CHAPITRE X	COMPARUTIONS ET POURSUITES	57
CHAPITRE XI	MULTIMÉDIA	58
ARTICLE VIII -	CONGÉS ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX	61
CHAPITRE I	VACANCES (JOURNALISTES)	61
CHAPITRE II	VACANCES (EMPLOYÉS DE SOUTIEN)	62
CHAPITRE III	VACANCES (DISPOSITIONS GÉNÉRALES)	63
CHAPITRE IV	JOURS FÉRIES	64
CHAPITRE V	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	66
CHAPITRE VI	CONGÉS SPÉCIAUX	70
CHAPITRE VII	CONGÉS D'ÉTUDES ET DE PERFECTIONNEMENT	70
CHAPITRE VIII	CONGÉS D'ÉTUDES ET DE PERFECTIONNEMENT (AVEC SALAIRE)	71
CHAPITRE IX	CONGÉS SABBATIQUES (SANS SALAIRE)	73
CHAPITRE X	CONGÉS D'ÉTUDES ET DE PERFECTIONNEMENT (SANS SALAIRE)	74
CHAPITRE XI	CONGÉS DE MALADIE	75

CHAPITRE XII	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	76
ARTICLE IX -	DURÉE DU TRAVAIL	78
CHAPITRE I	DISPOSITIONS GÉNÉRALES (JOURNALISTES)	78
CHAPITRE II	HEURES SUPPLÉMENTAIRES (JOURNALISTES)	79
CHAPITRE III	DISPOSITIONS GÉNÉRALES (EMPLOYÉS DE SOUTIEN)	81
CHAPITRE IV	HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EMPLOYÉS DE SOUTIEN)	82
ARTICLE X -	RÉMUNÉRATION, PRIMES ET DÉPENSES	84
CHAPITRE I	RÉMUNÉRATION	84
CHAPITRE II	PRIMES	87
CHAPITRE III	DÉPENSES	89
ARTICLE XI -	RELATIONS ENTRE LES PARTIES	93
CHAPITRE I	COMITÉ PARITAIRE	93
CHAPITRE II	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	95
CHAPITRE III	SANTÉ ET SÉCURITÉ	100
CHAPITRE IV	MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER	100
CHAPITRE V	NON-DISCRIMINATION	101
CHAPITRE VI	GRÈVE ET LOCK-OUT	101
ARTICLE XII -	PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION	101
LISTE DES ANNEXES		103
ANNEXE I		104
SUJET:	DÉCLARATION DE PRINCIPE	104
ANNEXE II		106
SUJET:	ALLOCATION DE DOCUMENTATION	106
ANNEXE III		107
SUJET:	RESTRICTION PARTICULIÈRE DANS L'APPLICATION DE LA CLAUSE 1.04 C) DE LA CONVENTION COLLECTIVE	107
ANNEXE IV		108
SUJET:	PARTICIPATION VOLONTAIRE AU:	108
1)	FONDS DE SOLIDARITE DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC (F.T.Q.)	108
2)	FONDACTION DE LA CSN (LE FONDS DE DEVELOPPEMENT POUR LA COOPERATION ET L'EMPLOI)	108
ANNEXE V		109
SUJET:	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT ANDRÉ-PHILIPPE CÔTÉ	109
ANNEXE VI		111
SUJET:	COUVERTURE D'UNE CAMPAGNE ÉLECTORALE	111
ANNEXE VII		113
SUJET:	COUVERTURE D'ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX SUR 7 JOURS	113
ANNEXE VIII		115
SUJET:	APPLICATION DE L'ARTICLE 3.12 A) 3 ^E ALINEA DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE LA RÉDACTION	115
ANNEXE IX		117

SUJET : HORAIRE 28 HEURES/SEMAINE.....	117
LISTE DES LETTRES D'ENTENTES.....	117
LETTRE D'ENTENTE NO. 1	118
SUJET: LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST	118
LETTRE D'ENTENTE NO. 2	121
SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS	121
LETTRE D'ENTENTE NO. 3	125
SUJET : RECLASSEMENT DE MADAME CAROLINE LAMY	125
LETTRE D'ENTENTE NO. 4	127
SUJET : RECLASSEMENT- MADAME BRIGITTE BRETON	127
LETTRE D'ENTENTE NO. 5	129
SUJET : TRAITEMENT DU COURRIER - PAGES OPINIONS	129
LETTRE D'ENTENTE NO. 6	130
OBJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNEE 2021	130
LETTRE D'ENTENTE NO. 7	131
OBJET : MISE EN PLACE D'UN COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION (CPN)	131
LETTRE D'ENTENTE NO. 8	134
OBJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET REGIMES DE RETRAITE	134

CONVENTION COLLECTIVE DU SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL

PRÉAMBULE DÉFINITION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient ou désignent :

1. Ancienneté : durée totale et continue des services d'un employé.
2. Affectation : tâche d'un caractère précis et occasionnel d'une durée limitée, confiée à un employé dans le cadre du poste qu'il occupe dans ses fonctions.
3. « Breaking news » : Signifie un court texte de nouvelles de dernière minute.
4. Chaque période de paie : séquence de 14 jours pour le versement de la paie.
5. Conjointes : les personnes:
 - qui sont mariées et cohabitent ;
 - qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an. Dans le cas d'une cohabitation, la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois fait perdre ce statut de conjoint.
6. Convention : présente convention collective de travail.
7. Employé temps plein : employé qui travaille 35 heures par semaine.
8. Employés : employés régis par la convention conformément à la clause 1.01.
9. Employés de soutien : employés régis par la convention et faisant partie du personnel de soutien de la Rédaction, constitué des employés occupant les tâches énumérées à l'article 1.03 b).

10. Espace rédactionnel : tout espace du journal, d'un supplément du journal ou sous toute forme de moyens de communication utilisant la dénomination sociale Le Soleil y compris les productions multimédias qui n'est pas un cahier publicitaire, une page publicitaire ou qui n'est pas occupé par un texte ou une illustration publicitaire.
11. Expérience : nombre d'années d'expérience ou de scolarité équivalant à un certain nombre d'années d'expérience reconnues à un employé au moment de son embauche.
12. Fonction : ensemble des activités, occupations et travaux confiés à un employé dans l'un ou l'autre des sections ou secteurs mentionnés à la clause 4.01 a) b) c) et d)
13. Jour : un jour civil.
14. Journalistes : employés régis par la convention conformément à la clause 1.01 à l'exclusion des employés de soutien.
15. Le Soleil ou l'Employeur ou l'entreprise : Le Soleil, une division de 3834310 Canada inc., filiale de Groupe Capitaux Médias inc.
16. Nouvelle : Signifie une situation où le journaliste ne contrôle pas le déroulement de son travail dans le temps notamment les conférences de presse, les procès, les faits divers, etc.
17. Poste : tâche individuelle d'un employé constituée par ses fonctions.
18. Qualifications : 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.
19. Rédaction : le service administratif dont dépendent les employés peu importe où ils exécutent leurs fonctions.

20. Rémunération : rémunération hebdomadaire d'un employé établie à la clause 10.01.
21. Reportage : Signifie une situation où le journaliste contrôle le déroulement de son travail dans le temps notamment les portraits, les entrevues et les reportages exclusifs, le suivi des nouvelles, les « features », etc.
22. Salaire : rémunération hebdomadaire d'un employé établie à la clause 10.01 ainsi que les primes et autres compensations qui lui sont payables en raison de ses fonctions et de son poste.
23. Syndicat : Le Syndicat de la rédaction du Soleil.
24. Service continu : La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

ARTICLE I DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT

CHAPITRE I RECONNAISSANCE ET COMPÉTENCE DU SYNDICAT

- 1.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant collectif des employés couverts par l'accréditation, à savoir :

"Tous les salariés de la Rédaction du journal, journalistes et salariés du personnel de soutien, à l'exception des collaborateurs, des pigistes et des salariés compris dans une autre unité de négociation à l'emploi de Le Soleil, division de 3834310 Canada Inc."

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

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

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

- c) La juridiction du Syndicat inclut tout le travail à la rédaction présentement effectué par les employés ou visés par l'accréditation, que ce soit des méthodes ou sur des appareils actuellement utilisés ou par des méthodes ou sur des appareils nouveaux ou modifiés.
- d) La création de nouvelles fonctions ou nouvelles sections à la rédaction ne modifie en rien la juridiction du Syndicat qui inclut tout le travail effectué dans les fonctions et dans les sections ainsi modifiées ou créées.

1.02

- a) Toute entente particulière dérogatoire à la présente convention collective relative aux conditions de travail d'un employé ou d'un groupe d'employés doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par des représentants de l'Employeur et des représentants du Syndicat.

Dans l'interprétation de la présente clause, et à cette seule fin, l'allocation de temps supplémentaire préautorisée pour un employé ne constitue pas une entente particulière dérogatoire. Par contre, l'attribution d'une allocation de temps supplémentaire préautorisée doit être précédée d'un avis écrit de sept (7) jours au Syndicat.

- b) L'Employeur doit informer le Syndicat par écrit de toute autre entente particulière sur des matières non prévues à la convention qu'il négocie avec un employé ou un groupe d'employés.
- c) Copie de toute entente conclue suivant les dispositions de la présente clause doit être immédiatement transmise au Syndicat une fois celle-ci conclue.

1.03

Sous réserve des autres dispositions de la convention :

- a) Le travail des journalistes consiste dans la recherche, la cueillette, le compte rendu, l'analyse, le commentaire et

l'édition de l'information. Les employés effectuent toute la mise en page de l'espace rédactionnel, à l'exception du travail d'édition déjà effectué par des membres d'une autre unité de négociation pour la publication des cotes boursières et de certaines routines financières ainsi que des prévisions de la météo.

- b) Le travail des employés de soutien consiste dans des tâches de secrétariat, de téléphoniste, de technicien en documentation et de technicien en information.

La réalisation technique de la prise d'images photo et des enregistrements audios ou vidéos (prise de son, image, mixage, montage, etc.) sont des tâches relevant des classifications et des titres d'emploi des employés de soutien et sont exclues de l'application de l'article VII de la convention collective, à l'exception des dispositions prévues aux articles 7.15, 7.29 et 7.32. Les fonctions pouvant être créées par l'Employeur sont rémunérées à la classe V de la clause 10.01 c) de la convention collective.

- c) 1. Aucun travail actuel ou futur de recherche, de cueillette, de compte rendu, d'analyse, de commentaire et d'édition de l'information normalement exécuté par les journalistes ne peut être effectué par d'autres employés ou par des personnes non assujetties à la convention sous réserve des exceptions prévues à la convention.

Aux fins des présentes, les mots "édition de l'information" signifient notamment tout travail de conception graphique, l'élaboration de maquettes, de conception de mise en page de textes et illustrations, de fabrication de graphiques et infographies, de rédaction de titres, de révision, de recomposition (« rewrite »), de supervision, selon les procédés actuels ou tout autre procédé qui pourrait être mis en application pour les publications sous forme de papier traditionnel ou sur toutes nouvelles plateformes technologiques de l'information de Le Soleil.

Malgré les alinéas précédents, l'Employeur peut affecter des techniciens en information selon la classification prévue à l'article 4.01 d) de la présente convention à des tâches d'édition de l'information telles que l'édition des statistiques sportives, de l'horaire télé et de l'agenda culturel, de mise en ligne, de traduction ou de traitement rédactionnel telles que la rédaction ou la réécriture

(« rewrite »), à partir de communiqués ou d'autres sources, de rubriques de nouvelles brèves ou notules ne nécessitant pas une démarche journalistique. Dans de tels cas, ces techniciens en information doivent agir sous la responsabilité du journaliste cadre ou syndiqué qui dirige la section concernée ou sous la responsabilité de son représentant. Les tâches confiées à ces techniciens en information doivent faire l'objet de discussions en comité paritaire.

2. Seul un journaliste peut occuper un poste couvert par la clause 4.01 c).
3. La juridiction des employés s'étend aux numéros spéciaux, pages spéciales, éditions spéciales, suppléments, sous-produits que Le Soleil peut éditer et publier sous toute forme de moyen de communication utilisant la dénomination Le Soleil, y compris les productions multimédias. Cette juridiction ne s'étend pas aux publications publicitaires ou promotionnelles.

- d) La présente clause ne doit pas être interprétée de manière à modifier ou à limiter de quelque façon que ce soit, directement ou indirectement, les droits et obligations professionnels des membres de la direction de la Rédaction.

L'exercice de ces droits et obligations ne doit pas permettre à un non syndiqué de se substituer à un syndiqué ni lui interdire d'exécuter occasionnellement des travaux couverts par la convention.

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

1. cette participation est occasionnelle et ne doit pas être sur une base régulière, ni ne doit pas avoir pour effet d'éliminer, de remplacer ou de déplacer, même temporairement, un employé ;
2. elle doit répondre aux conditions du travail professionnel prévues à l'article VII ;

3. la réalisation de la mise en page de la "une" par des journalistes cadres de la Rédaction demeure une pratique acceptée qui n'est pas concernée par le préambule de la présente clause ;
4. Un journaliste permanent peut, s'il y consent, être assigné au remplacement d'un journaliste cadre de la rédaction absent du travail pour maladie, accident, vacances, congés de maternité, parental, et congé avec ou sans solde.

Lors de ces assignations, les modalités suivantes s'appliquent :

- il maintient ses avantages et privilèges prévus à la convention collective ;
- l'Employeur lui verse le salaire de l'échelon 9 plus une prime de 15 % ;
- il ne peut exercer de sanctions disciplinaires à l'endroit d'un employé régi par la convention collective ;
- il réintègre sa fonction de journaliste dès la fin de son assignation au remplacement du journaliste cadre absent ;
- Le poste occupé par le journaliste permanent est comblé selon la procédure habituelle.

Toute autre entente est soumise à l'article 1.02 a).

- b) Aucune personne du service de la Publicité ou d'un service autre que la Rédaction ne peut agir en tant que journaliste ou produire, à ce titre, une matière destinée à l'espace rédactionnel, à moins d'une entente signée entre le Syndicat et l'Employeur. Elle ne peut signer un article dans les pages du "Soleil", sous forme de papier traditionnel, mais aussi pour la publication sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de Le Soleil, à moins qu'elle ne s'identifie comme appartenant à un autre service que celui de la Rédaction.
- c) L'octroi de sous contrats, pendant la durée de la convention, ne peut être la cause de la mise à pied d'un employé de soutien ni occasionner la perte de la sécurité d'emploi tel que prévu à l'article 6.01 et ne peut avoir pour effet de transformer le statut d'un employé à temps plein en celui d'un employé à temps partiel. De plus, dans de tels cas, l'Employeur n'effectuera pas de reclassement à

l'extérieur de l'unité de négociation sauf dans l'unité des employés de bureau.

Un employé d'un sous-traitant ne peut en aucun cas venir accomplir une fonction à temps plein sur place à la suite de l'octroi d'un sous-contrat qui entraîne un reclassement dans l'unité des employés de bureau.

- 1.05 La diffusion par le Soleil de textes rédactionnels dans les numéros spéciaux, cahiers spéciaux, ou autres sous-produits non réalisés par Le Soleil doit faire l'objet d'un avis préalable écrit de quatorze (14) jours au Syndicat et elle ne devra pas avoir pour effet d'éliminer, de remplacer ou de déplacer, même temporairement un employé.

CHAPITRE II

RÉGIME SYNDICAL ET COTISATIONS

- 1.06 a) Comme condition du maintien de son emploi, tout employé membre du Syndicat au moment de la signature de la convention et tout employé qui en devient membre par la suite, doit en demeurer membre pendant la durée de la convention.
- b) Comme condition d'emploi, tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat dès son embauche et il doit en demeurer membre pendant la durée de la convention.
- c) Comme condition du maintien de son emploi, tout employé doit payer la cotisation syndicale hebdomadaire.
- 1.07 a) L'Employeur déduit sans frais, aux deux semaines, du salaire de tout employé la cotisation syndicale établie par une résolution du Syndicat dont une copie conforme est transmise à l'Employeur.
- b) 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 donne effet à ce changement.
- c) Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent comme cotisation syndicale des employés, ainsi qu'un montant calculé sur

le total des sommes versées aux pigistes et aux collaborateurs durant le mois précédent, en conformité avec les dispositions prévues à la clause 3.17 h).

- d) De plus, l'Employeur remet au Syndicat une liste hebdomadaire comprenant le nom, la rémunération, les heures supplémentaires effectuées, les heures supplémentaires accumulées en temps, les indemnités, les primes et la cotisation syndicale de chaque employé.
- e) Les noms et le total des gains des pigistes et des collaborateurs sont communiqués au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois.
- f) Si, pour une raison quelconque, les cotisations syndicales d'un employé ne sont pas déduites de son salaire au moment prévu pour ces déductions, ces cotisations sont alors déduites à la paye suivante.

CHAPITRE III

ACTIVITÉS SYNDICALES

1.08

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 ou de déclarations reliées à l'exercice de ses fonctions syndicales ou de ses droits syndicaux exercés ou faits conformément à la convention.

1.09

- a) Le président du Syndicat est libéré de son travail deux (2) journées par semaine, sans perte de salaire, pour s'occuper d'affaires syndicales relatives aux employés, dans le cadre des relations du Syndicat ou des employés avec l'Employeur. Il doit convenir avec le rédacteur en chef ou son représentant des journées ainsi libérées en tenant compte des besoins de l'information.

Les journées non utilisées sont comptabilisées dans la banque du président, jusqu'à concurrence de six (6) semaines. Le 31 décembre, le temps résiduel dans la banque du président est transféré dans l'année suivante. Ces journées peuvent être utilisées par le président ou par un représentant syndical après entente avec l'Employeur.

- b) S'il survient, une autre journée de la semaine, une situation imprévue qui nécessite une solution immédiate, et qui concerne les relations de travail des employés, le

président du Syndicat ou son représentant dûment mandaté peut, sans perte de salaire, s'occuper de cette question après avoir été autorisé par le rédacteur en chef ou son représentant.

1.10

Tout employé participant à des réunions d'un comité mixte (Employeur-Syndicat) réunissant des représentants du Syndicat et de l'Employeur n'est pas tenu de remettre à l'Employeur les périodes de travail qu'il emploie aux réunions d'un tel comité, lorsque le comité siège durant les heures de travail de cet employé. Advenant le cas où tel comité siège en dehors des heures normales de travail de cet employé, l'Employeur lui remet une période de temps équivalente à celle passée en comité dans les soixante (60) jours qui suivent, à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employé.

Cependant, ce dernier peut le faire ajouter à ses vacances en avisant l'Employeur pendant ce délai de soixante (60) jours.

1.11

- a) Un employé peut s'absenter, après en avoir informé la direction de la Rédaction, 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 jour même s'il était nécessaire de travailler au-delà des heures normales de travail pour exécuter le travail prévu pour le jour concerné, ou à une date ultérieure à l'intérieur de la même semaine.
- b) L'employé d'un bureau à l'extérieur de Québec n'est pas tenu de remettre le temps d'absence jusqu'à concurrence de deux (2) heures d'absence. Si le bureau auquel l'employé est attaché est situé à plus de cent cinquante (150) kilomètres de Québec, il n'est pas tenu de remettre le temps d'absence jusqu'à concurrence de quatre (4) heures d'absence.

1.12

L'exécutif du Syndicat peut tenir des réunions durant les heures normales de travail, pourvu que de telles réunions ne surviennent pas plus de deux (2) fois par mois, durant une (1) heure maximum chaque fois et qu'un avis ait été donné à la direction de la Rédaction au moins trois (3) heures avant la tenue d'une telle réunion. D'autres

réunions peuvent être tenues après entente avec la direction de la Rédaction.

1.13

Les employés, membres du comité syndical de négociations au nombre de quatre (4), sont libérés sans perte de salaire à l'occasion des séances de négociations pour le renouvellement de la convention. Le Syndicat peut ajouter un maximum de deux (2) membres libérés à ses frais.

Ils sont aussi libérés sans perte de salaire lorsqu'il s'agit de jours ouvrables pour les employés concernés, pour une durée égale à la durée des séances de négociations pour participer à des réunions du comité syndical de négociations dans le but de préparer les séances de négociations.

Toutefois, ce temps de libération aux fins de préparation ne doit pas excéder une (1) journée ouvrable dans le cas où deux (2) séances de négociations d'un (1) jour sont consécutives ; il ne doit pas excéder une journée et demie (1 1/2) ouvrable dans le cas où deux (2) séances de négociations d'une (1) journée chacune ne sont pas consécutives. Si le temps de préparation est reporté à une autre semaine, le moment de cette libération est fixé par les parties.

Les dispositions de la présente clause cessent de s'appliquer lorsqu'une partie exerce son droit à la grève ou au lock-out.

1.14

L'Employeur accorde un permis d'absence à tout employé qui en fait la demande par écrit au moins quatorze (14) jours à l'avance, si possible, pour participer à des congrès syndicaux, colloques, à des sessions de formation syndicale, ou à des réunions des instances supérieures de la Confédération des syndicats nationaux, de la Fédération nationale des communications ou du Conseil central de Québec.

Un tel permis d'absence ne peut excéder trois (3) semaines par année pour un même employé. Cette restriction ne s'applique pas au président du Syndicat.

L'Employeur peut refuser d'accorder un tel congé à plus de trois (3) employés à la fois, pourvu qu'il indique les

motifs d'un tel refus. Cette restriction ne s'applique pas pour le Congrès de la Fédération nationale des communications où le nombre d'employés délégués peut être de six (6) et pour le Congrès du Conseil central de Québec où le nombre d'employés délégués peut être de cinq (5).

Pendant la durée d'une telle absence, l'Employeur continue de verser à l'employé son salaire habituel et sauf quant aux vingt (20) premiers jours d'absence au total par année pour tous les employés, le Syndicat s'engage à lui rembourser le salaire ainsi payé plus le coût des avantages sociaux à la convention et des autres déductions prélevées.

En désignant ses représentants, le Syndicat tient compte des exigences du service et s'assure qu'il n'est pas affecté indûment.

1.15

Sur demande, l'Employeur accorde un congé sans salaire à tout employé qui est élu à un poste syndical à plein temps, pour la durée de son mandat et de tout renouvellement de son mandat pourvu que l'absence n'excède pas quatre (4) années. Cette restriction ne s'applique pas dans le cas d'un poste au Syndicat de la Rédaction du Soleil, à la Fédération nationale des communications, au Conseil central de Québec ou à la Confédération des syndicats nationaux.

Pendant cette libération, l'Employeur continue de verser à l'employé son salaire chaque semaine de paie aux conditions suivantes :

- a) L'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé libéré toutes les déductions normalement effectuées ;
- b) La période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte comme durée de service aux fins du régime de rentes et de l'ancienneté ;
- c) L'employé libéré conserve ses droits aux avantages sociaux et autres droits prévus à la convention ;
- d) À l'expiration de la période de libération, l'employé réintègre son poste ou un poste équivalent et reçoit le

salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu à son poste ;

e) Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :

- le salaire de l'employé 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 et au régime de l'assurance-maladie du Québec.

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

Pendant ce congé, il cesse d'accumuler son ancienneté sauf s'il s'agit d'un poste pour le Syndicat de la Rédaction du Soleil ou de la Fédération nationale des communications.

Pendant ce congé, si l'employé le désire, il continue de participer au régime de rentes, au régime d'assurance santé et au régime d'assurance-vie en versant sa contribution et celle de l'Employeur.

1.17 Après entente avec la direction de la Rédaction, d'autres congés syndicaux sans salaire peuvent être accordés à des employés exerçant des fonctions syndicales.

CHAPITRE IV

AFFICHAGE

1.18 L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage dans les locaux où travaillent les employés de la Rédaction pour lui permettre d'afficher des communications d'ordre syndical, professionnel ou social pourvu que ces documents ou avis portent la signature d'un représentant dûment autorisé du Syndicat et qu'une copie en ait été remise à la direction.

Le Syndicat peut distribuer aux employés des documents d'ordre syndical, professionnel ou social pendant les

heures de travail et dans les lieux de travail aux mêmes conditions que pour le droit d'affichage.

ARTICLE II DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 Sous réserve des dispositions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer Le Soleil.
- 2.02 Les règlements de régie interne et leur application ne doivent en aucun temps contrevenir à la convention qui a préséance sur ces règlements.

ARTICLE III RECRUTEMENT DES EMPLOYÉS

CHAPITRE I EMBAUCHE ET PÉRIODE D'ESSAI

- 3.01 a) Les normes professionnelles d'embauche et la teneur des examens particuliers que doivent subir les aspirants employés sont discutées au comité paritaire, si une partie en fait la demande.
- b) Les résultats de ces examens, une fois complétés, à l'exclusion des examens médicaux et psychométriques, sont communiqués au Syndicat, s'il en fait la demande.
- c) Le résultat d'un examen psychométrique ne fait pas partie du dossier de l'employé.
- 3.02 Dès qu'un employé est embauché, l'Employeur doit en informer le Syndicat par écrit en donnant le nom, l'adresse, les fonctions et le poste, les années d'expérience reconnues, la durée de sa période d'essai et la date de son embauche.
- 3.03 a) Tout nouveau journaliste est considéré à l'essai jusqu'à ce qu'il ait accompli six (6) mois de travail dans une période de huit (8) mois ;
- b) Le journaliste à temps partiel, défini à la clause 3.08, est considéré à l'essai jusqu'à ce qu'il ait accompli l'équivalent de six (6) mois de travail calculé suivant le régime d'heures normales. Cette période d'essai ne peut excéder neuf (9) mois ;

- c) La durée de l'essai ci-haut mentionné peut être modifiée par entente entre les parties au comité paritaire ;
 - d) Dans le cas d'un journaliste surnuméraire, défini à la clause 3.11, si l'Employeur lui fait subir un essai pour devenir employé permanent, cet essai ne doit pas excéder neuf (9) mois de travail, y compris le temps travaillé en tant que surnuméraire ; cet essai doit cependant être d'au moins deux (2) mois à compter de cette embauche. Son ancienneté est alors calculée au prorata des heures travaillées pour la durée de son service continu en tant que surnuméraire.
- 3.04
- a) L'Employeur peut reconnaître à un nouveau journaliste un certain nombre d'années d'expérience ou une scolarité équivalant à un certain nombre d'années d'expérience et rémunérer cet employé à l'échelon salarial qu'il juge approprié.
 - b) Un journaliste devient permanent lorsqu'il a terminé l'essai prévu à la clause 3.03.
 - c) Les journalistes à l'essai sont régis par la convention, mais ils n'accumulent pas d'ancienneté, sous réserve du calcul rétroactif de cette ancienneté prévue aux clauses 3.03 et 5.01 et ils ne peuvent se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement ou de mise à pied.
- L'Employeur avise le Syndicat du congédiement ou de la mise à pied d'un journaliste à l'essai. Le Syndicat peut alors faire valoir son point de vue sur le sujet.
- d) L'Employeur doit donner un avis préalable de deux (2) semaines dans le cas de mise à pied d'un journaliste à l'essai et il paie l'indemnité de vacances prévue à l'article VIII.
- 3.05
- Tout nouvel employé de soutien doit subir un essai à l'issue duquel il devient permanent.
- La durée de l'essai est fonction de la classification.
- De douze (12) semaines pour les employés de la classe I.

- De vingt (20) semaines pour les employés des classes II, III, IV et V.

La durée de l'essai des employés à temps partiel est selon la classe proportionnelle à celle des employés à temps plein, selon le nombre d'heures travaillées dans une (1) semaine. La durée de cet essai ne peut excéder vingt-quatre (24) semaines.

3.06 Un employé de soutien à l'essai 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.

3.07 À l'intérieur de l'essai, si l'Employeur décide de ne pas garder l'employé de soutien à son service, il lui donne un préavis de quatorze (14) jours ou, à défaut, le paiement du salaire pour la durée correspondante, en plus de tous les montants accumulés en vacances et avantages sociaux depuis son entrée en service.

CHAPITRE II EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

3.08 L'employé à temps partiel est un employé dont la semaine normale de travail est répartie sur un maximum de cinq (5) jours, entre le dimanche et le samedi. Cette semaine ne peut être inférieure à quatorze (14) heures ni supérieure à vingt-et-une (21) heures, à moins d'entente au comité paritaire. Les employés de soutien peuvent effectuer moins quatorze (14) heures.

L'employé à temps partiel a préséance pour compléter sa semaine de travail et dans le choix de l'horaire.

L'employé à temps partiel est régi par la convention. Il bénéficie des avantages prévus à la convention au prorata des heures effectuées, comme suit :

- a) Vacances et congés mobiles : la durée d'une journée de vacances ou de congé mobile est établie selon la moyenne des heures rémunérées à taux simple au cours de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédent ;
- b) Congés fériés et de maladie : les heures créditées pour chaque congé férié, et dans la banque annuelle de congés

de maladie sont calculées proportionnellement à celles d'un employé à temps plein, selon le nombre d'heures rémunérées à taux simple au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre précédent.

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

- c) Congés familiaux : l'employé a droit au plein remboursement de ses absences, tel que prévu aux clauses 8.18 à 8.21 inclusivement ;
- d) Assurances collectives : pour être admissible aux différents régimes d'assurances, l'employé doit avoir travaillé une moyenne de quinze (15) heures par semaine au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

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

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

- e) Régime complémentaire de retraite : Sous réserve des critères d'admissibilité, l'employé y contribue selon les dispositions du régime ;
- f) Le recours à un employé à temps partiel ne doit pas avoir comme effet de priver un employé à temps plein de son emploi.

3.09

L'embauche et le travail des employés à temps partiel sont soumis aux conditions suivantes :

- a) L'Employeur doit aviser le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance de l'embauche d'un employé à temps partiel.

Cet avis doit contenir toutes les précisions relatives à la nature et à la fréquence du travail qui sera demandé à cet employé ;

- b) L'Employeur ne doit pas créer des postes à temps partiel dans le but d'éviter la création d'un poste à plein temps ;
- c) L'Employeur ne peut confier à un employé à temps partiel des fonctions de coordination ;
- d) À moins d'entente au comité paritaire, le nombre de journalistes à temps partiel ne doit en aucun temps dépasser six (6) ;
- e) L'Employeur entend favoriser la mise sur pied d'un régime de travail à temps partagé.

Compte tenu des besoins de la Rédaction, l'Employeur peut, à la suite de la demande d'un employé permanent à temps plein, après avoir donné un avis écrit préalable de quatorze (14) jours au Syndicat, réduire la durée de sa semaine normale de travail et peut embaucher un employé surnuméraire pour effectuer le reste du travail. Cette entente, d'une durée de douze (12) mois, est renouvelable annuellement avec un préavis écrit de trente (30) jours ; si l'employé ou l'Employeur veut mettre fin à l'entente au terme de celle-ci, il doit aussi aviser l'autre partie dans le même délai.

Pendant la période où un employé à plein temps bénéficie d'une réduction de sa semaine normale de travail, il est considéré, bien que titulaire d'un poste à temps plein, comme un employé à temps partiel aux fins de tous les avantages prévus à la convention collective.

Advenant le départ de ce poste de travail, pour quelque raison que ce soit, de l'employé permanent ou de l'employé surnuméraire, ce poste, sous réserve des autres dispositions de la convention collective, redevient un poste à temps plein comblé par un seul employé et le demeure tant qu'il n'y a pas de nouvelle demande et de nouvelle entente de travail à temps partagé.

L'employé permanent, qui devient considéré comme un employé à temps partiel suivant les dispositions de la

présente clause, est exclu de l'application de la clause 3.09 d).

- 3.10 Quand l'Employeur veut engager un employé à temps plein pour remplir un poste ou des fonctions déjà assumées par un employé à temps partiel, il s'engage à réclamer d'abord les services de l'employé à temps partiel qui remplit déjà ce poste ou ces fonctions.

CHAPITRE III EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

3.11 L'employé surnuméraire est un employé embauché :

- pour remplacer un employé absent pour maladie, accident, congés syndicaux, formation, congé prévu à la convention ou en raison de congé de maternité ;
- à l'occasion d'un surcroît de travail ; dans ce cas il ne peut y avoir plus de quatre (4) journalistes surnuméraires à la fois ;
- dans le cas des employés de soutien, pour répondre aux besoins irréguliers des opérations, normalement pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours. Si la durée de l'emploi excède cette période, l'Employeur en avise le Syndicat par écrit pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ;
- pour combler un poste affiché jusqu'à ce qu'il soit comblé.

3.12 L'embauche et le travail des employés surnuméraires sont soumis aux conditions suivantes :

- a) L'Employeur doit aviser le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance de l'embauche d'un employé surnuméraire, sauf en cas d'urgence où un avis postérieur doit être transmis au Syndicat dans le plus bref délai possible, mais sans excéder trois (3) jours.

Cet avis doit mentionner le nom de l'employé surnuméraire ainsi que le nom de l'employé absent ;

Pour les remplacements d'une durée prévue de plus d'une semaine, le surnuméraire est assigné à l'horaire de l'employé qu'il remplace.

- b) On ne peut confier à un employé surnuméraire des fonctions ou un poste octroyant des responsabilités vis-à-vis d'autres employés ;
- c) L'utilisation d'un surnuméraire ne peut avoir qu'un caractère de suppléance. En ce sens, elle ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création de postes à temps partiel ou à temps plein ;
- d) L'employé surnuméraire a droit à une indemnité de huit pour-cent (8 %) représentant les avantages suivants prévus à la convention pour les employés permanents : jours fériés et congés mobiles, familiaux, de maladie et allocation de documentation ;
- e) Il est régi par la convention quant au salaire, à l'accumulation des crédits de vacances ainsi que par les clauses professionnelles. L'employé surnuméraire, qui a changé d'échelon selon la clause 3.12 f) ci-dessous, bénéficie, à son choix, au lieu de l'indemnité prévue à l'alinéa d), des avantages mentionnés aux articles suivants : article VIII ch. I et II (vacances), article VIII, ch. IV (congés fériés et mobiles), article VIII, ch. V (congés familiaux), article VIII, ch. XI (congés de maladie) et article VIII, ch. XIII (régimes d'avantages sociaux) ;
- f) Il change d'échelon lorsque le total des heures effectivement travaillées atteint mille cinq cents (1500) heures ou après une année civile, la date la plus éloignée devenant la date de changement effectif d'échelon ;
- g) Si l'Employeur décide de ne plus utiliser les services d'un surnuméraire qui a accompli mille cinq cents (1500) heures de travail, il lui fournit sur demande les motifs de sa décision ;
- h) L'Employeur s'engage à procéder à une évaluation écrite de l'employé surnuméraire, au plus tard après deux ans de service continu. L'employé et le Syndicat sont avisés par écrit quarante-huit (48) heures à l'avance de la tenue d'une rencontre d'évaluation. L'employé peut être accompagné par un représentant syndical.

Les employés surnuméraires qui auront dépassé deux ans de service continu à la signature de la convention

collective auront droit à cette évaluation dans un délai maximum de trois mois.

Au terme de cette évaluation, l'employé surnuméraire dont les services sont susceptibles d'être retenus à titre d'employé au sens de la convention collective en sera informé.

L'employé surnuméraire ayant reçu une évaluation positive de la part de l'Employeur, jouira, à qualifications égales, d'une priorité d'emploi sur les candidats de l'extérieur.

3.13 Le recours à un employé surnuméraire ne doit pas avoir comme effet de priver un employé régulier de son emploi ni priver un employé à temps partiel de réclamer un horaire régulier de travail comportant un nombre d'heures supérieur à celui qu'il possède lorsque cet horaire est disponible dans le titre d'emploi pour une période d'au moins une (1) semaine ou lors d'un surcroît de travail, pour une période excédant quatre (4) semaines.

3.14 Lorsqu'un employé surnuméraire embauché de façon permanente a complété sa période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date où a débuté son service continu.

3.15 Un employé de soutien surnuméraire a la préférence d'emploi pour combler un poste vacant dans un titre d'emploi, à l'encontre de personnes de l'extérieur pourvu qu'il ait les qualifications requises pour la tâche, et qu'il soit à l'emploi de l'Employeur depuis dix (10) mois effectivement travaillés, dont six (6) mois dans ce titre d'emploi ou six (6) mois dans ce titre d'emploi et autres titres d'emploi de même nature.

Si cet employé obtient un tel poste, son essai est alors de quatre (4) semaines de travail.

CHAPITRE IV

PIGISTE - COLLABORATEUR

3.16 Un pigiste est une personne qui, sans être un employé, fournit occasionnellement des textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos pour lesquels elle est rémunérée à la pièce ou pour lesquels elle ne reçoit aucune rémunération.

Un collaborateur est une personne qui, sans être un employé, fournit des textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos pour lesquels elle est rémunérée à la pièce ou sur une base périodique ou pour lesquels elle ne reçoit aucune rémunération.

3.17

La participation de collaborateurs et pigistes est assujettie aux conditions suivantes :

- a) Ces textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos sont utilisés en raison de la spécialisation, de la renommée ou de l'expérience de l'auteur ou en raison de l'intérêt particulier du contenu des articles. Ces textes, photos, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos peuvent également être utilisés lorsqu'ils proviennent de l'extérieur de la communauté métropolitaine de Québec ;
- b) Au cours d'une année, les sommes versées aux pigistes et aux collaborateurs spécialisés ne peuvent excéder cinq pour cent (5 %) du total de la masse salariale des employés régis par la convention collective y incluant le temps supplémentaire.

Le minimum de gain présumé par pige ou par chronique fournie par les pigistes et les collaborateurs du quotidien Le Soleil est de 150 \$ sans égard au fait que son coût réel soit inférieur à 150 \$. Ce montant est porté à 200 \$ si le texte fourni par le pigiste ou le collaborateur est supporté par une ou des photographies ou illustrations.

Le minimum de gain présumé par production sonore ou vidéo fournie par les pigistes ou les collaborateurs du quotidien Le Soleil est de 250 \$ sans égard au fait que son coût réel est inférieur à 250 \$.

Les cachets versés aux employés et aux prestataires du Régime de rentes de même que les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos de collaborateurs ou pigistes publiés dans les pages éditoriales et les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos gratuits publiés dans les pages "Opinions" sont exclus des pourcentages et du minimum de gains présumé par pige ou chronique mentionnés ci-dessus.

Par ailleurs, en sus et sans égard aux autres dispositions de la présente clause 3.17 b), les sommes versées aux pigistes et aux collaborateurs en régions ne peuvent excéder 375 188 \$. Ce montant est ensuite majoré annuellement au taux des hausses annuelles de salaires accordées aux employés syndiqués et ne doit pas excéder 5 % de la masse salariale des employés régis par la convention collective, y incluant le temps supplémentaire. Par un avis écrit de l'Employeur déposé au Syndicat entre le 1^{er} et le 30 janvier de chaque année, l'équivalent de 1 % de la masse salariale peut être déplacé du présent alinéa et additionné au pourcentage mentionné au premier alinéa de la présente clause.

- c) L'Employeur doit s'assurer que les collaborateurs et pigistes répondent aux conditions de travail professionnel prévues à l'article VII, y compris celle qui traite de l'édition de l'information, à l'exception de la clause 7.22 ;
- d) Tout texte ou illustration provenant d'un collaborateur ou d'un pigiste doit être porté à la connaissance du coordonnateur de la section concernée ou, s'il y a lieu, son remplaçant, avant sa publication, pourvu que l'un de ceux-ci soit disponible ;
- e) Si l'Employeur entend confier une chronique spécialisée à une personne de l'extérieur, en raison de sa spécialisation ou de sa renommée, il en informe le Syndicat dix (10) jours avant de procéder au recrutement à l'extérieur.

Dans les autres cas de chroniques spécialisées, il informe les employés de son projet par un affichage d'une durée d'une (1) semaine et il leur accorde la préférence en tenant compte de la nature de la chronique, de la compétence particulière requise, de la fréquence de parution et des frais à encourir.

Lorsque l'Employeur refuse une candidature d'un employé sur un projet de collaboration régulière impliquant une publication une (1) fois la semaine ou plus, il doit indiquer le ou les motifs de son refus qui ne peuvent reposer que sur les exigences prévues à l'alinéa précédent ;

- f) Au terme de cet affichage, si aucun employé ne se montre intéressé ou ne répond aux exigences requises pour la réalisation de cette chronique, l'Employeur affiche un avis

informant les employés qu'il entend recruter à l'extérieur et pour inviter les employés à formuler leurs observations par écrit ;

- g) Advenant la nécessité de procéder à des mises à pied parmi les employés, dans les cas prévus à la clause 6.03, toute collaboration doit être éliminée avant de procéder à ces mises à pied, sauf une collaboration de caricaturiste, à moins d'entente contraire au comité paritaire ;
- h) L'Employeur verse au Syndicat mensuellement et en même temps qu'il remet les cotisations syndicales, un montant équivalant à deux et demi pour-cent (2,5 %) du total des cachets versés aux collaborateurs et pigistes durant le mois précédent, en identifiant les sommes payées à chacun.

3.18

- a) L'Employeur peut utiliser les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos en provenance des services de presse ou agences de nouvelles suivantes : La Presse canadienne, Canadian Press, l'Agence France-Presse, Reuters, l'Associated Press, Canadian News Wire Service et New York Times News Service, Libération, Le Monde, l'Agence Science-presse, pourvu que ces textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos soient identifiés comme tels lors de leur publication.

Après entente écrite avec le Syndicat, l'Employeur peut utiliser les services d'autres agences ou services de presse de même nature.

L'Employeur reconnaît que l'introduction de tels nouveaux services de presse ou agences de nouvelles doit tenir compte de la qualité de l'information et de l'utilisation optimale des ressources des employés.

S'il cesse d'utiliser les services d'une agence de presse ou d'un service de presse, l'Employeur en informe le Syndicat.

- b) L'Employeur peut utiliser les services de Ludipresse, ou d'autres entreprises spécialisées qui s'y substituent pour des services tels que les mots croisés, les bandes dessinées, la météo, les rubriques récréatives et autres services de même nature.

- 3.19 L'Employeur peut également utiliser les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos provenant de contenus de syndication et les résultats (textes et illustrations) provenant des maisons faisant des sondages pourvu que ces travaux soient identifiés comme tels lors de leur publication.
- 3.20 L'Employeur peut utiliser les textes d'opinion non rémunérés publiés dans des rubriques telles "Opinions" et dans la page éditoriale.
- 3.21 Les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos mentionnés aux clauses 3.16, 3.17, 3.18, 3.19 et 3.20 sont considérés, aux fins de l'application des dispositions de la convention, y compris celle qui traite de l'édition de l'information, comme s'ils provenaient des employés.
- 3.22 Ne sont pas considérés comme des travaux de collaborateurs et pigistes au sens des clauses 3.16 et 3.17 les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos énumérés aux clauses 3.18 et 3.19, de même que ceux préparés par les journalistes cadres de la Rédaction.

ARTICLE IV - MOUVEMENT DES EMPLOYÉS

- 4.01 a) Sous réserve des dispositions du paragraphe f), l'Employeur s'engage pendant la durée de la convention à maintenir les sections suivantes :
- général
 - sports
 - pupitre (général et sports)
 - arts
 - cahiers et pages thématiques (maison, auto, voyage et consommation)
 - affaires urbaines
 - économie
 - parlement de Québec
 - parlement d'Ottawa
 - éditorial
 - graphisme et infographie

b) Sous réserve des dispositions du paragraphe f), pendant la durée de la convention, l'Employeur s'engage à affecter un ou des journalistes dans les secteurs suivants :

- l'économie
- les arts (télévision, cinéma, littérature, théâtre, spectacles, etc.)
- les sports
- cahiers et pages thématiques (maison, auto, voyage et consommation)
- les affaires urbaines
- la Rive-Sud de Québec
- les faits divers
- la justice
- l'éducation
- santé et affaires sociales
- infographie
- général

- le parlement et le gouvernement de Québec
- l'éditorial
- Internet, multimédias

L'Employeur garantit qu'il y aura au moins seize (16) secteurs visés par le présent paragraphe.

c) L'Employeur reconnaît les postes suivants définis dans un "cahier des tâches" :

- Coordonnateur de la section affaires urbaines
- Coordonnateur de la section sports
- Coordonnateur de la section parlement de Québec
- Coordonnateur Ottawa
- Éditeur général
- Éditeur Arts (semaine)
- Éditeur Arts, magazine week-end
- Éditeur international
- Éditeur économie
- Éditeur sports
- Éditeur maison
- Éditeur internet
- Journaliste au reportage (polyvalent), section arts et spectacles
- Journaliste à l'édition et au reportage
- Journaliste au reportage
(fin de semaine)

- (déco)
- (économie)
- (arts)
- (littérature)
- (cinéma)
- (spectacles)
- (radio et télévision)
- (théâtre)
- (sports)
- (Santé et Affaires sociales)
- (maison)
- (affaires urbaines)
- (Rive-Sud)
- (Parlement de Québec)
- (général)
- (faits divers)
- (justice)
- (éducation et université)
- (Ottawa)
- (Sciences et environnement)
- (agroalimentaire)
- Chroniqueurs
 - (urbain)
 - (politique)
 - (société)
 - (sports)
- Journaliste à l'éditorial
- Caricaturiste à l'éditorial
- Journaliste graphiste
- Journaliste – multimédias

d) Les classifications et les titres d'emplois du personnel de soutien sont les suivants :

Classe I :

- Téléphoniste

Classe II :

Classe III :

- Technicien en information, éditorial
- Technicien en information, cahiers et pages thématiques

Classe IV :

- Responsable de la documentation
- Technicien en information, chef des nouvelles
- Technicien en information, correction rédactionnelle

Classe V :

- Technicien en information, sports
- Technicien multimédia

- e) Si au cours de l'année, l'Employeur décide de ne pas combler un poste devenu vacant, il en informe le Syndicat par un avis préalable de trente (30) jours en indiquant la nature et les motifs du changement.
- f) L'application des paragraphes a), b), c) et g) de la présente clause ne doit modifier d'aucune façon la sécurité d'emploi reconnue aux journalistes selon les modalités définies par l'article VI de la convention.
- g) Aucune section ou secteur ne peut être créé, aboli et plusieurs sections ou secteurs ne peuvent être fusionnés à moins que l'Employeur n'en informe le Syndicat par un avis préalable de trente (30) jours en indiquant la nature et les motifs du changement. L'Employeur convoque une réunion du comité paritaire dans les dix (10) jours de cet avis.
- h) Aucun poste ne peut être aboli à moins que l'Employeur n'en informe le Syndicat par un avis écrit d'au moins trente (30) jours en indiquant la nature et les motifs des changements. L'Employeur convoque une réunion du comité paritaire dans les dix (10) jours de cet avis. Dans le cas de la création d'un poste, l'Employeur informe le Syndicat par un avis écrit préalable de dix (10) jours.

4.02

- a) Le contenu et les exigences de chacun des postes de journaliste et de Soutien à la Rédaction sont rassemblés dans un "cahier des tâches" rédigés par l'Employeur après consultation des employés concernés et peuvent être modifiés par l'Employeur, qui en avise le Syndicat par écrit, au moins sept (7) jours avant le changement.
- b) Dans le cas de la création d'un poste, son contenu et ses exigences seront décrits par l'Employeur qui remettra

cette description au Syndicat au moins sept (7) jours avant l'affichage.

c) Un journaliste peut occasionnellement être affecté à des tâches journalistiques autres que celles comprises à sa description des tâches apparaissant au "cahier des tâches", dans tout autre secteur, sans pour autant perdre sa spécialité, mais il ne peut subir de sanctions si cette tâche est accomplie selon les exigences professionnelles habituelles applicables.

d) L'Employeur reconnaît qu'il doit définir le contenu de ces emplois conformément au travail qu'il demande.

L'Employeur transmet, dans les trois (3) mois de la signature de la convention, les descriptions de tâches selon les titres d'emploi prévus au paragraphe a).

e) Lorsque l'Employeur crée un nouveau titre d'emploi ou si une modification substantielle et significative est apportée à la description d'un titre d'emploi, le Syndicat peut déposer une requête en révision salariale par écrit à l'Employeur.

Dans les quatorze (14) jours suivants, un comité conjoint consultatif formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat se rencontre afin d'évaluer la requête et, le cas échéant, fixer la valeur relative du titre d'emploi.

Cette évaluation est faite à l'aide d'un questionnaire établi conjointement par les parties qui tient compte de la valeur relative des divers titres d'emploi et s'appuie sur des critères d'évaluation objectifs et équitables.

Après ces consultations, l'Employeur prend une décision. Si le Syndicat est en désaccord avec cette décision, il peut déposer un grief contestant ladite décision. L'arbitre aura le pouvoir de fixer la valeur relative du titre d'emploi. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Une requête en révision salariale ne peut avoir d'effet rétroactif antérieur à la demande.

CHAPITRE I

NOMINATION ET PROMOTION

- 4.03
- a) La présente clause s'applique lorsqu'un poste devient vacant ou lorsque l'Employeur crée un poste. L'Employeur se conforme aux dispositions des paragraphes suivants ;
 - b) S'il désire combler un poste mentionné au paragraphe a), l'Employeur doit procéder à un affichage dans les locaux habituels de travail des employés pendant une période de dix (10) jours en spécifiant s'il s'adresse aux journalistes ou aux employés de soutien permanents et en énumérant les exigences requises pour remplir le poste ;
 - c) lorsque c'est possible, l'affichage a lieu deux (2) semaines avant le départ du titulaire ;
 - d) Dans les deux (2) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur informe le Syndicat par écrit du nom des postulants. Tous les postulants doivent être rencontrés en entrevue.

De plus, lorsque le poste à combler en est un de coordonnateur, l'Employeur procède, dans les dix (10) jours de la fin de la période d'affichage et avant de procéder à la nomination officielle, à une consultation des journalistes de cette section sur les candidatures reçues. Dans le choix du nouveau titulaire, l'Employeur tient compte de la compétence des candidats, de la nécessité d'avoir une certaine mobilité dans de tels postes et de la qualité de l'information ;

- e) Si aucun employé n'a posé sa candidature dans le délai d'affichage mentionné à la clause 4.03 b) ou si aucun employé détenant les qualifications et les aptitudes requises n'a posé sa candidature, l'Employeur procède à un nouvel affichage d'une durée d'une semaine qui s'adresse également à l'employé surnuméraire. Dans les deux (2) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur informe le Syndicat par écrit du nom des postulants. Tous les postulants doivent être rencontrés en entrevue.
- f) Parmi les employés, les candidats détenant les qualifications et les aptitudes requises, l'Employeur choisit celui qui répond le mieux aux exigences de la fonction.

- g) Un employé de moins d'un (1) an d'expérience en journalisme ne peut poser sa candidature à un poste auquel est attachée une prime prévue à la clause 10.04.
- 4.04 Lorsque l'affichage porte sur un poste d'employé de soutien, les employés et les salariés à l'emploi du Soleil qui seraient sujets à un reclassement, à un reclassement préventif ou à la mise à pied auront préséance pour combler le poste vacant aux conditions suivantes :
 - a) Le reclassement ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un employé de changer d'horaire de travail à l'intérieur de son emploi ;
 - b) Le reclassement ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un employé d'obtenir un transfert d'un titre d'emploi à un autre dans une même classe ;
 - c) Si l'emploi susceptible d'être obtenu par l'employé ou le salarié reclassé représente une promotion salariale pour celui-ci, ce reclassement ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un employé régulier d'obtenir une promotion selon les modalités prévues à la clause 4.03.
- 4.05 L'Employeur informe le Syndicat par écrit de son choix de la personne qui remplira le poste affiché.
- 4.06 À ceux dont les candidatures ont été rejetées, l'Employeur s'engage à leur faire part, verbalement ou par écrit, sur demande, des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été choisis.
- 4.07 S'il est nécessaire d'affecter temporairement un employé dans un poste vacant ou un nouveau poste, l'intéressé reçoit la prime attachée à ce poste, s'il y a lieu.
- 4.08
 - a) L'Employeur met à l'essai, pour une période de trois (3) mois, l'employé permanent choisi pour occuper le poste ;
 - b) Si, après la période d'essai, le candidat n'est pas maintenu dans ses fonctions ou s'il décide d'abandonner ce poste, l'employé retourne dans son ancien poste ou à un poste analogue si le poste qu'il a occupé a été aboli ;

- c) L'Employeur choisit alors un autre candidat ou si aucun candidat qualifié n'a postulé, il procède suivant les dispositions de la clause 4.03 ;
- d) Vingt-quatre (24) mois après la nomination d'un employé à un poste de coordonnateur, ou d'éditeur, le poste est réputé vacant et l'Employeur procède à son affichage selon les termes de la clause 4.03.

L'ancien titulaire du poste peut poser sa candidature comme tout employé et continue d'occuper son poste jusqu'à la nomination du nouveau titulaire.

4.09 Un employé titulaire d'un poste régi par la clause 10.04 peut démissionner de ce poste en donnant à l'Employeur un avis préalable d'au moins trente (30) jours.

4.10 a) Toute mutation de nature permanente doit être précédée d'un avis écrit de sept (7) jours, à moins que l'intéressé n'y renonce.

b) Toute mutation qui implique un déménagement doit être précédée d'un avis d'au moins trois (3) mois, à moins que l'intéressé n'y renonce expressément.

4.11 Tout employé qui estime avoir des raisons valables de ne pas être affecté à l'une ou l'autre des équipes de nuit, de jour, de fin de semaine ou d'être muté dans une autre région les fera valoir au rédacteur en chef. Cet employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

4.12 Tout employé qui estime avoir des raisons valables de ne pas être affecté à l'une ou l'autre des sections de la Rédaction mentionnées à la clause 4.01 a), les fera valoir au rédacteur en chef. Cet employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

4.13 a) L'application des dispositions des clauses 4.11 et 4.12 est assujettie à la procédure de règlement des griefs ;

b) Tout employé muté de poste à l'intérieur d'une section peut également déposer un grief s'il croit que cette mutation est discriminatoire à son égard ou n'est pas fondée sur un motif raisonnable.

- 4.14 L'Employeur ne peut faire subir des tests psychométriques aux journalistes.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 Un employé acquiert ses droits d'ancienneté lorsqu'il a terminé sa période d'essai. Son ancienneté est alors rétroactive au premier jour de son service continu. Dans le cas d'un employé à temps partiel, l'ancienneté est calculée au prorata des heures travaillées. Toutefois, un employé ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année civile.

5.02 Un employé continue d'accumuler son ancienneté pendant les absences suivantes :

- a) sauf stipulation contraire, les congés prévus aux articles I et VIII ;
- b) les absences pour cause de maladie ou accident ;
- c) l'emprisonnement pour raisons professionnelles ;
- d) la mise à pied n'excédant pas cent vingt (120) jours ;
- e) une suspension.

5.03 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) démission ;
- b) congédiement avec motif à l'appui ;
- c) mise à pied excédant trente-six (36) mois ;
- d) défaut de se présenter au travail dans les vingt-et-un (21) jours suivant un avis de rappel au travail transmis par courrier recommandé par l'Employeur à la dernière adresse que l'employé lui a fournie ;
- e) acceptation d'une indemnité globale de licenciement.

5.04 Si l'Employeur, de son propre chef ou à la demande du cadre concerné, réintègre un cadre de la Rédaction dans l'unité de négociations, ce dernier occupe alors un poste

au secteur général ou un poste vacant. L'ancienneté totale acquise au service du Soleil, dans l'unité de négociations et comme cadre, lui est créditée.

5.05

Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur prépare et affiche la liste d'ancienneté et d'expérience reconnue des employés et il en transmet une copie au Syndicat. Dans les trente (30) jours de l'affichage, le Syndicat ou un employé peut demander de corriger toute erreur dans la liste.

Aux fins d'information seulement, l'Employeur transmet annuellement au Syndicat la liste d'ancienneté et d'expérience reconnue des cadres de la Rédaction.

ARTICLE VI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

CHAPITRE I

MISE À PIED, RETOUR AU TRAVAIL, INDEMNITÉ

6.01

L'Employeur ne fera aucune mise à pied chez les journalistes permanents, par suite de changements technologiques.

L'Employeur ne fera aucune mise à pied chez les employés de soutien permanents énumérés à l'annexe VI par suite de changements technologiques.

Si la mise en place de nouveaux appareils électroniques devait entraîner l'abolition de postes, la sécurité d'emploi reconnue plus haut sera intégralement respectée et l'employé qui sera recyclé ne subira aucune diminution de rémunération.

Advenant la nécessité d'effectuer des mises à pied chez les employés de soutien non couverts par l'annexe VI, les dispositions du premier paragraphe de la clause 6.03 i) s'appliquent.

6.02

a)

Aucune mise à pied ne sera effectuée dans le cas d'une fermeture temporaire (interruption de la publication du journal) de moins de six (6) jours résultant d'une raison ou d'une cause indépendante de la volonté de l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'un arrêt de travail des autres syndiqués de l'Employeur qui cause

l'interruption de publication du journal, les mises à pied ne peuvent intervenir avant une interruption d'une journée complète.

Dans le cas de fermeture temporaire, les employés sont rappelés au travail dès que la publication reprend.

- b) Dans le cas de fermeture définitive du Soleil, l'Employeur avise le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance. Il convoque le Syndicat dans les cinq (5) jours d'un tel avis pour lui exposer les causes des difficultés et pour lui présenter les faits et explications nécessaires.
- 6.03
- a) Dans le cas de réduction partielle du nombre d'employés, l'Employeur avise le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance. Il convoque le Syndicat dans les cinq (5) jours d'un tel avis pour l'informer des motifs de cette réduction. Un comité de reclassement est constitué dans les quinze (15) jours de l'avis. Ce comité est composé de représentants de l'Employeur, d'employés délégués du Syndicat et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de représentants du Gouvernement du Canada et du Gouvernement du Québec.
 - b) Les frais du comité de reclassement non assumés par le gouvernement sont payés par l'Employeur.
 - c) Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés mis à pied soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'entreprise, et à conseiller l'Employeur et l'employé.
 - d) Sous réserve des dispositions des conventions liant Le Soleil à ses autres syndiqués, les employés touchés pourront choisir d'occuper tout emploi vacant couvert par l'accréditation ou dans d'autres services du Soleil.
 - e) L'employé reclassé à un poste vacant au Soleil reçoit la rémunération et jouit des conditions de son nouvel emploi.
 - f) L'offre de tout emploi vacant, prévu au paragraphe d) devra être faite aux employés touchés par ordre d'ancienneté, les employés permanents les plus anciens étant les premiers à choisir, venant ensuite les employés en période d'essai, les surnuméraires.

- g) S'il n'y a pas ou plus d'emploi, tel que prévu au paragraphe d) ou si l'employé refuse un tel emploi, il est mis à pied.
- h) Advenant la nécessité de réduire le personnel chez les journalistes, toute collaboration extérieure doit être éliminée suivant les dispositions de la clause 3.17 g) avant d'enclencher les procédures de mise à pied parmi les journalistes régis par la convention.

Par la suite et dans cet ordre, les surnuméraires, les employés à l'essai, et les employés dans l'ordre inverse de l'ancienneté sont mis à pied.

- i) Advenant la nécessité de réduire le personnel chez les employés de soutien, ceux-ci sont mis à pied dans l'ordre suivant : les surnuméraires, les employés à l'essai, et les employés dans l'ordre inverse de l'ancienneté. L'employé peut utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé détenant moins d'ancienneté, ceci sous réserve des qualifications et dispositions requises pour accomplir le travail à exécuter.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des mesures particulières de protection de l'emploi des employés dont les noms apparaissent à l'annexe VI.

6.04

Lors du retour au travail, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers ; copie de l'avis de rappel au travail est transmise le jour même au Syndicat. Avant que l'Employeur n'engage un nouvel employé, tous les employés permanents qui ont été mis à pied dans les trente-six (36) mois précédents doivent être invités officiellement à revenir au travail. Si, dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la réception, par courrier recommandé de cet avis de rappel, un employé mis à pied n'accepte pas l'invitation prévue ci-dessus, il perd tous ses droits.

6.05

- a) L'Employeur s'engage à payer à tout employé mis à pied une indemnité équivalant à trois (3) semaines de salaire par année de service jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines aux conditions de la convention ;
- b) De plus, le jour même de sa mise à pied, l'employé reçoit le paiement des vacances, des heures supplémentaires

remises en congé, des congés de maladie, des congés mobiles et des jours fériés accumulés, auxquels il a droit ;

- c) L'indemnité prévue au paragraphe a) est payable sous forme d'allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnités accordées.

La première de ces allocations est payable une (1) semaine après la mise à pied de l'employé et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées ;

- d) Si l'employé revient au service de l'Employeur, à la Rédaction ou dans tout autre service, avant le paiement complet des sommes accordées, les allocations hebdomadaires cessent immédiatement d'être dues. Elles sont cependant déduites de toute indemnité qui pourrait subséquemment être payable à l'occasion d'une autre mise à pied ;

- e) Sauf dans le cas d'une mise à pied temporaire, et sur demande écrite de l'employé, cette indemnité est payable dans les trente (30) jours de sa 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, son droit de rappel au travail prévu à 6.04 et tous ses droits ;

- f) Cette indemnité ne s'applique pas dans les cas suivants : décès, retraite, congédiement avec motif admis par les parties ou confirmé par une sentence arbitrale, départ volontaire, grève ou lock-out des employés ou salariés de l'Employeur, mise à pied temporaire de neuf (9) semaines ou moins. Cependant, dans tous ces cas, les paiements prévus au paragraphe b) pourront s'appliquer après entente entre l'Employeur d'une part, le Syndicat, l'employé ou les deux, d'autre part.

CHAPITRE II

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

6.06

- a) Définition

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent comme "changement technologique" toute implantation d'appareils, de système d'exploitation, de logiciels ou de

mise à jour des logiciels ou tout changement d'ordre technologique susceptible de modifier de façon significative directement ou indirectement la nature ou les conditions de travail des employés.

b) Droits et obligations de l'Employeur

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'implanter dans la salle de rédaction tout appareil électronique et d'utiliser tout logiciel relié à l'accomplissement du travail des journalistes et des employés de soutien. L'Employeur s'engage à impliquer de façon active le Syndicat à l'occasion d'un tel changement technologique.

c) Avis d'implantation

L'Employeur avise par écrit le Syndicat au moins quatre (4) mois à l'avance de tout nouveau changement technologique tel que défini à la clause 6.06 a) qui modifie les procédures de travail et qui entraîne du reclassement, ou du recyclage. Dans le cas d'un changement administratif ou opérationnel qui entraîne du reclassement ou du recyclage, ce préavis écrit est de soixante (60) jours.

d) Implantation

Dans les quinze (15) jours de l'avis d'implantation, le comité mixte permanent des changements technologiques prévu à la clause 6.07 a), en collaboration avec la direction de la Rédaction et avec les autres services de l'entreprise se voit confier les tâches suivantes :

- évaluer la nature des changements proposés et leurs effets sur les employés ;
- étudier les besoins de la Rédaction en équipement ;
- évaluer les méthodes de recyclage susceptibles d'être appliquées ;
- informer le personnel touché ;
- analyser la formation requise ;
- étudier le cheminement critique de l'application du programme ;
- étudier l'implantation graduelle et planifiée des nouveaux appareils pour permettre aux employés de s'y adapter de manière progressive ;

- examiner toute question relative à la santé et à la sécurité des employés ;
- étudier tout autre problème découlant de la décision de l'Employeur de procéder à ces changements.

e) Adaptation

Aucun employé ne sera passible de mesures disciplinaires ou mis à pied à cause de son incapacité de s'adapter au nouveau système à condition que cet employé ait, de bonne foi, tenté de le faire.

f) Période d'adaptation

Dans l'année qui suit la date de son intégration à un nouveau système, un employé ne peut faire l'objet de sanctions ou de représailles, et aucune note ne peut être portée à son dossier à la suite d'erreurs, de lenteurs ou de retards dans les travaux comportant l'utilisation de ce système pourvu qu'il ait de bonne foi tenté de s'adapter.

g) Surcharge de travail

Lorsque le Syndicat ou un employé estime que l'introduction d'un changement technologique a pour effet de causer une surcharge de travail, l'un ou l'autre peut, dans les six (6) mois suivant l'implantation du changement, aviser par écrit l'Employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.

S'il y a mésentente, la question peut faire l'objet d'un grief. Un tel grief est soumis, le cas échéant, à Monsieur Pierre-N. Dufresne ou à Monsieur Marcel Guilbert, à tour de rôle, ou en cas d'incapacité d'agir, à un ingénieur industriel désigné par les parties ou, à défaut d'entente, par le ministère du Travail.

6.07

Conditions de travail technologiques

a) Comité mixte permanent

Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, les parties formeront un comité mixte permanent des changements technologiques et elles y désigneront chacune trois (3) représentants.

Les responsabilités de ce comité sont les suivantes :

- étudier tout nouveau changement technologique conformément à la clause 6.06 ;
- étudier tout problème découlant du fonctionnement et de l'utilisation du système informatique à la Rédaction que ce soit les logiciels ou les appareils ou encore l'interaction de nouveaux logiciels dans les autres départements de la production qui auraient pour effet de modifier ou d'influencer l'utilisation du système informatique de la Rédaction ;
- étudier les besoins de perfectionnement des employés et de formation des nouveaux employés ;
- évaluer les applications concrètes du système, que ce soit les nouveaux logiciels, les mises à jour de logiciels utilisés à la rédaction ou de logiciels et de procédures qui influenceraient le système informatique de la Rédaction ;
- formuler des recommandations à l'Employeur concernant le développement de nouvelles applications du système ou des technologies nouvelles ;
- étudier, selon les besoins, l'attribution des niveaux d'accès.

Le comité mixte permanent doit préalablement avoir été consulté pour l'implantation de tout nouveau logiciel, mise à jour de logiciel, de système d'opération des ordinateurs ou des serveurs à la Rédaction ou dans tout autre département dans la mesure où il y a influence sur le système informatique de la Rédaction.

b) Le système informatique à la Rédaction

Aux fins de la production et de l'édition de la matière destinée à l'espace rédactionnel, la gestion du système informatique qui en découle est sous la responsabilité ultime de la Rédaction. À cet effet, un employé cadre est responsable du système informatique à la Rédaction et il dispose d'un niveau d'accès suffisant pour assumer les responsabilités de la Rédaction.

Au moins un employé choisi conjointement par la direction et le Syndicat bénéficie, aux frais de l'Employeur, d'une formation suffisante pour comprendre et utiliser le système et participer à la gestion suivant les dispositions du présent article. Le présent paragraphe ne limite pas le droit de l'Employeur de faire entrer en mémoire des textes, autres que ceux des employés, par des cadres de la Rédaction ou du personnel d'autres services ou départements.

c) Banque de mémoire

L'Employeur fournit à tout employé une adresse électronique et une boîte de courrier électronique qu'il peut consulter et utiliser dans le cadre de son travail dans un système sécurisé par mot de passe.

L'Employeur s'engage à préserver la confidentialité du courrier électronique des employés. Seuls la direction de la Rédaction et les administrateurs du système informatique peuvent y avoir accès pour des fins de gestion ou en raison d'un problème technique.

Tout problème concernant le courrier électronique d'un employé ou concernant l'utilisation de son adresse électronique pour recevoir ou expédier du courrier doit être signifié à l'intéressé.

d) Accès au Syndicat

Le responsable syndical a, en tout temps, un accès lecture aux fins de vérification, au contenu des corbeilles d'édition, sauf celle contenant les éditoriaux.

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

e) Juridiction

Le Syndicat a juridiction sur les appareils utilisés par Le Soleil servant notamment à l'entrée des données, à la rédaction, la traduction, l'adaptation, la refonte, la correction éditoriale, le titrage et les indications de mise en

page finale des illustrations et des textes écrits par ses membres sous forme de papier traditionnel, mais aussi pour la publication sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de Le Soleil ainsi que notamment la traduction, l'adaptation, la refonte, la correction éditoriale, le titrage et les indications de mise en page finale de tous les textes et illustrations provenant des agences de presse, provenant des contenus de syndication, –de collaborateurs, de pigistes ou de toute autre source (incluant la publication de tous ces éléments dans leur version électronique sur Internet ou tout autre support informatique), pour autant que ces opérations s'intègrent à la juridiction reconnue au chapitre 1 de l'article 1 et sans limiter la portée de cette dernière clause.

f) Corbeille personnelle

Un texte ou travail effectué sur écran de visualisation ou emmagasiné dans la corbeille personnelle ou dans la boîte aux lettres du courrier électronique d'un employé ne peut être appelé ou consulté d'un autre appareil avant que l'auteur n'ait décidé de l'expédier au pupitre dans les corbeilles de travail de la base de données ou dans le système de captation des articles du système de courrier électronique.

Advenant le cas où l'employé omet ou oublie d'envoyer son texte au pupitre, tous les efforts doivent être faits pour communiquer directement avec lui. Toutefois, dans l'impossibilité de le joindre, seul le responsable du support à la technique peut, à la demande motivée par écrit d'un responsable du pupitre ou de la direction de l'information, aller chercher le texte dans la corbeille personnelle du journaliste ou du logiciel de courrier électronique ; il remet une copie de cette demande à l'employé.

g) Examens ophtalmologiques

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

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

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

h) Aménagement

L'Employeur maintient conformes aux normes médicales et ergonomiques généralement admises les conditions d'éclairage et d'environnement des lieux où se trouvent les ordinateurs.

i) L'employée enceinte peut demander, dès le début de sa grossesse, à ne plus être affectée à un poste de travail avec un écran cathodique. Dans un tel cas, l'Employeur lui fournit un poste de travail à écran plat (à plasma) ou un portable. Si ces équipements ne sont pas disponibles pour son poste de travail, l'employée peut alors demander une assignation temporaire dans un autre poste où ces équipements sont disponibles et pour lequel elle est qualifiée.

j) Santé

La fréquence et la durée des pauses pour les employés qui travaillent sur ordinateur de façon continue seront discutées sur demande au comité paritaire qui peut soumettre la question au comité de santé et de sécurité. La période de repas non rémunérée est considérée comme une pause visuelle.

L'employé peut, en tout temps, demander à quitter son poste si sa santé est affectée, ainsi qu'en fait foi un certificat fourni par un médecin mutuellement convenu. Dans ce cas, il est muté dans un poste vacant, s'il en existe, où la sollicitation visuelle est moins grande ou, le cas échéant, dans un poste d'une fonction ne nécessitant pas l'utilisation d'un ordinateur.

k) Grief

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

CHAPITRE III

FUSION - INTÉGRATION

6.08 En cas de fusion ou d'intégration d'employés du Soleil à ceux de tout autre média d'information écrit ou électronique, la juridiction prévue à la clause 1.03 ne doit pas en être affectée, les employés devant l'exercer suivant les droits et obligations des parties prévus à la convention.

6.09 En cas de fusion ou d'intégration d'une autre unité de négociation ou de tout autre média d'information écrit ou électronique à la Rédaction du Soleil à Québec ou dans tout bureau extérieur, l'Employeur en discute au moins deux (2) mois à l'avance avec le Syndicat.

ARTICLE VII - CONDITIONS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL DES JOURNALISTES

CHAPITRE I

LIBERTÉ DE PRESSE

7.01 Les deux parties acceptent les définitions des expressions suivantes :

a) Liberté d'opinion et d'expression : le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit (Déclaration Universelle des droits de l'homme votée à l'automne 1948 par l'Assemblée générale des Nations unies) ;

b) Liberté de presse : la liberté de presse n'est pas un privilège exclusif à la presse, mais procède du droit fondamental de toute personne d'avoir accès, totalement et librement, aux faits relatifs à toutes questions le concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier ses opinions à leur sujet, d'entendre et de lire les opinions des

autres. Il est essentiel pour la protection de ces droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher la nouvelle, sans obstruction ou intervention de qui que ce soit et libre de publier les nouvelles et de les commenter (Association des éditeurs de journaux quotidiens du Canada).

Des paragraphes a) et b) découlent les quatre principes suivants :

1. le droit du public à l'information ;
2. la liberté d'opinion et d'expression ;
3. le libre exercice de la profession de journaliste ;
4. le libre exercice du droit de l'Éditeur (« Publisher »).

7.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le libre exercice de son droit d'éditeur en conformité avec sa Déclaration de principe déposée en annexe à la convention.

7.03 Malgré les clauses 7.01 et 7.02, les parties s'engagent à ne pas publier, à des fins volontairement discriminatoires, sexistes ou racistes, des textes ou illustrations manifestement discriminatoires, sexistes ou racistes.

CHAPITRE II RÔLE ET MANDAT DU JOURNALISTE

7.04 Le Soleil reconnaît l'indépendance professionnelle du journaliste lorsqu'à l'intérieur du mandat qui lui est confié par la direction de la Rédaction, il cueille des nouvelles, fait des comptes rendus ou des analyses ou des commentaires ou lorsqu'il accomplit du travail d'édition.

7.05 Le mandat du journaliste ne comporte pas l'obligation de suivre le contenu de la politique éditoriale du Soleil.

7.06 Toute divergence d'opinions quant au traitement accordé et au sort réservé à une information est soumise au rédacteur en chef et peut par la suite, à la demande du Syndicat, être discutée au comité paritaire.

7.07 L'Employeur reconnaît que le journaliste doit avoir accès aux convocations, documents, dépêches ou aux informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions. De

son côté, le journaliste doit informer son supérieur immédiat des documents et des autres informations et convocations qu'il reçoit.

CHAPITRE III

RÔLE ET MANDAT DES RESPONSABLES DE SECTION

7.08

Les coordonnateurs de section ont la responsabilité de diriger leurs sections dans le respect des clauses de la convention et sous réserve des dispositions de la clause 2.01.

7.09

L'Employeur transmet au coordonnateur les politiques et autres informations relatives au cadre administratif mentionné au paragraphe 11.06 afin de permettre une gestion professionnelle de l'information.

CHAPITRE IV

TEXTES COMMERCIAUX OU PUBLICITAIRES

7.10

Aucun employé ne peut, après couverture, rédiger des textes commerciaux ou publicitaires. Par texte commercial ou publicitaire, on entend :

- a) Tout texte ou illustration qui est une propagande directe en faveur d'une marque de commerce ;
- b) Tout texte ou illustration qui a pour but de mousser la vente de marchandise, d'un produit manufacturé, d'un service nettement identifié ;
- c) Tout texte ou illustration qui a trait à l'activité ordinaire et quotidienne d'une entreprise ou d'un organisme et qui fait l'objet d'une gratification ;
- d) Tout appel répété, sous forme de texte ou illustration en faveur d'un événement sportif, récréatif, artistique ou autre qu'il s'agisse d'individus, d'associations, de sociétés ou de mouvements, peu importe qu'ils poursuivent des fins lucratives ou non, sous réserve des exigences de l'information.

7.11

- a) La direction de la Rédaction décide si les textes, illustrations, pages ou cahiers spéciaux, productions sonores ou vidéos et sous-produits réalisés par Le Soleil sont effectués par la Rédaction ou par un autre service ou à l'extérieur et cette décision doit tenir compte de motifs

d'ordre professionnel ; s'ils sont réalisés par un autre service ou à l'extérieur, la direction doit en aviser au préalable le Syndicat par un avis écrit de quatorze (14) jours, en indiquant les motifs.

Lorsqu'ils ne sont pas réalisés par la Rédaction, de tels textes, illustrations, productions sonores ou vidéos pages ou cahiers spéciaux doivent être identifiés comme des textes, illustrations ou cahiers publicitaires.

Dans le cas d'un sous-produit non réalisé par la Rédaction, il doit être clairement identifié comme véhicule publicitaire ou promotionnel non produit par la Rédaction, mais pouvant comprendre des articles d'intérêt local destinés à un marché particulier visé par la publicité qui y est contenue. Son concept visuel et graphique et son appellation devront le démarquer nettement du Soleil et de ses tabloïds. Les paragraphes b) et c) de la présente clause ne s'appliquent pas.

- b) 1. Dans l'édition papier, de manière à le distinguer des textes d'information, l'Employeur s'engage à identifier comme tel, de façon évidente, dans le haut de l'annonce, chaque texte publicitaire ou promotionnel ou, le cas échéant, chaque page de texte publicitaire ou promotionnel au moyen de la mention « publicité », « reportage publicitaire » ou « promotion », imprimé en caractère d'au moins seize (16) points pour la page frontispice et de quatorze (14) points pour les pages suivantes.

De même, l'Employeur s'engage à identifier chaque page de cahier spécial publicitaire au moyen de la mention « publicité », « reportage publicitaire » ou « promotion » imprimée en caractères d'au moins seize (16) points pour la page frontispice et quatorze (14) points pour les pages suivantes.

Le caractère « Helvetica » est utilisé. Ce caractère peut être remplacé par un autre ayant un impact visuel similaire.

De plus, l'Employeur remet, à la demande du Syndicat, et dans la mesure où les renseignements lui sont disponibles, le ou les noms de celui ou ceux qui ont écrit de tels textes.

2. En plus des identifications mentionnées au paragraphe précédent, l'Employeur utilise des caractères typographiques différents de celui de la rédaction pour le contenu de tout texte, page ou cahier publicitaire.
 3. Lorsqu'une page contient à la fois de la matière rédactionnelle et publicitaire, un filet d'au moins un (1) point sépare verticalement ou horizontalement la matière publicitaire de la matière rédactionnelle.
 4. Le défaut de respecter les normes d'identification ci-haut mentionnées entraîne l'obligation pour l'Employeur de faire une mise au point en page 2 dans les trois (3) jours de la connaissance de l'événement.
- c) Si des textes, illustrations, pages, cahiers publicitaires ou publiereportages sont signés, l'identité et l'appartenance de l'auteur à un service du Soleil autre que la Rédaction ou à toute autre entreprise doivent être mentionnées au début des textes, pages ou cahiers, au bas des illustrations, de façon à le distinguer des employés de la Rédaction.

7.12

Les parties reconnaissent que l'indépendance de la rédaction par rapport à la publicité et à la promotion est un principe fondamental du journalisme. Dans le respect de ce principe, les responsables de la publicité ou de la promotion ne peuvent, en aucun cas, intervenir à la Rédaction autrement que par la direction de la Rédaction. Ces responsables de la publicité ou de la promotion ne peuvent exiger qu'un texte d'un employé soit placé dans telle ou telle page pour accompagner l'annonce ni utiliser le texte ou un extrait de texte d'un employé à l'intérieur d'une annonce, à moins d'une entente avec l'intéressé ou un représentant du Syndicat.

7.13

Aucun employé ne peut produire de matière publicitaire, faire directement la publicité d'un produit ou d'un service, ni permettre que l'on se serve de lui pour faire la publicité d'un produit ou d'un service. Il ne peut pas non plus travailler pour une maison de publicité ou de relations publiques. Cette règle vaut également dans le cas de campagnes de promotion ou de commandites appuyées ou lancées par l'Employeur, à l'exception de la promotion du contenu rédactionnel du journal Le Soleil.

- 7.14 Lorsqu'un reportage a été réalisé à l'aide de fonds ou services provenant de personnes ou organismes extérieurs du Soleil, l'Employeur doit s'assurer que la mention "a été payé par" ou la mention "a été payé en partie par" accompagne la publication du reportage selon le cas.

CHAPITRE V SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 7.15 a) Aucun employé n'est tenu de se rendre sur les lieux d'une manifestation ou dans un autre endroit dangereux.
- b) Si, dans l'exercice de ses fonctions, un employé est blessé, l'Employeur assume les frais d'hôpital, de transport ambulancier, de médecin, le coût des prothèses que l'employé doit acheter à la suite d'un tel accident, le coût des réparations aux vêtements et aux prothèses, à sa voiture et à ses autres biens, et il continue de lui payer son salaire et les avantages connexes.

Cette obligation de l'Employeur cesse à la plus rapprochée des échéances suivantes :

- la date de terminaison de l'incapacité de travail de l'employé
ou
 - la date où l'employé atteint l'âge normal de retraite.
- c) Les obligations de l'Employeur mentionnées à la clause 7.15 b) ci-avant sont supplétives aux prestations du régime d'assurance salaire, aux prestations de la Régie des rentes du Québec, aux prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, aux prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec et aux prestations d'autres régimes publics semblables auxquelles l'employé a droit à l'occasion de son incapacité de travail.
- d) L'Employeur s'engage à assumer le coût des réparations aux vêtements, à la voiture et à autres biens d'un employé ayant été endommagés à cette occasion dans l'exercice de ses fonctions.
- e) Pour les cas d'affectations dangereuses, l'Employeur s'engage à maintenir, pour la durée de la convention, une police d'assurance-vie pour le double des indemnités

prévues par le régime d'assurance-vie en vigueur en vertu de la clause 8.36. Il remet au Syndicat une copie de cette police, des avenants et de ses renouvellements.

Une affectation dans un "pays à éviter" identifié par le Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, section Affaires consulaires, est aussi considérée comme étant une "affectation dangereuse".

CHAPITRE VI

CONFLIT D'INTÉRÊTS

7.16

L'exercice de la profession de journaliste au Soleil est incompatible avec toute situation de conflit d'intérêts. La direction et le Syndicat reconnaissent l'existence d'un conflit d'intérêts dans toute situation où l'association d'un employé de la Rédaction à des activités extérieures à ses fonctions prévues à la convention risque de compromettre :

- a) l'intégrité du service professionnel offert au public ;
- b) la réputation d'indépendance du journaliste et du Soleil ;
- c) la Déclaration de principe du Soleil (Annexe I) ;
- d) le rendement professionnel de l'intéressé.

La direction et le Syndicat conviennent de la nécessité d'éviter toute situation de conflit d'intérêts ou d'y mettre fin sans délai.

Le Soleil déclare qu'il adopte la même politique pour les cadres du service de la Rédaction.

7.17

Les parties conviennent de désigner à l'extérieur du Soleil une personne familière avec le domaine de l'information pour enquêter sur toute situation de conflit d'intérêts qui pourrait lui être soumise.

7.18

Tout employé qui s'engage à l'extérieur du Soleil dans des activités susceptibles de créer une situation de conflit d'intérêts, définie à la clause 7.16 en informe le rédacteur en chef.

Si le rédacteur en chef, à la suite de l'information reçue de l'employé ou, en raison de toute information reçue d'une

autre source, estime qu'il existe un risque de conflit d'intérêts, il convoque l'employé, accompagné d'un représentant syndical, pour discuter de cette question.

Si, après cette discussion, le rédacteur en chef estime que l'employé doit s'abstenir d'une activité, il en informe l'employé par écrit, avec copie au Syndicat.

7.19

Si l'employé considère qu'il n'y a pas conflit d'intérêts, il peut en saisir l'enquêteur mentionné à l'article 7.17 qui entendra les personnes et parties intéressées.

L'enquêteur pourra demander aux parties et aux personnes intéressées toute information qu'il juge pertinente.

L'enquêteur décide alors si dans son opinion il existe une situation de conflit d'intérêts.

7.20

Les sanctions disciplinaires résultant de l'application des présentes clauses sont assujetties à la procédure de règlement des griefs et, le cas échéant, tout rapport d'enquête soumis suivant les dispositions de la clause 7.19 constitue une preuve admissible devant l'arbitre de griefs.

7.21

- a) Un employé à temps plein ne peut accepter ou conserver un autre emploi à temps plein (double emploi).
- b) La collaboration d'un employé à d'autres organes d'information (presse écrite ou électronique) est permise aux conditions suivantes :
 - 1) elle exclut les informations d'actualité quotidienne (nouvelles) à tout organe d'information (presse écrite ou électronique) dont la primeur doit être réservée au Soleil ;
 - 2) elle ne contrevient nullement aux exigences et besoins de la Rédaction ;
 - 3) elle est portée à la connaissance du Syndicat par un avis écrit.

CHAPITRE VII

RESPECT ET IDENTIFICATION DU TRAVAIL DU JOURNALISTE

- 7.22
- a) La direction de la Rédaction ne doit effectuer dans le texte d'un article signé aucune modification ni coupure de nature à changer le sens de cet article, sans avoir obtenu au préalable l'assentiment de l'auteur. Cette disposition s'applique aussi à la publication des textes sur Internet ou sur tout autre support électronique à moins que la publication ne porte que sur un court extrait pour faciliter ou favoriser la sélection des contenus par l'utilisateur du service électronique. Au-delà de la diffusion d'extraits, si l'Employeur désire adapter un article pour le diffuser sur Internet ou sur tout autre support électronique, il doit être clair pour la personne qui consulte ces contenus qu'il s'agit d'une adaptation du texte original et ce travail d'adaptation est soumis à la juridiction du Syndicat.
 - b) S'il s'agit d'un texte d'analyse ou de commentaire, d'une chronique ou d'un billet et que l'auteur refuse le changement ou s'il ne peut être atteint pour consultation, le texte n'est tout simplement pas publié et toutes les copies (électroniques ou de papier) lui sont remises.
 - c) S'il s'agit d'une nouvelle, on doit faire tous les efforts pour consulter le journaliste avant publication. Advenant l'impossibilité de procéder à cette consultation ou si l'auteur refuse le changement, le changement est fait, mais la signature est retirée. Le texte ainsi publié doit identifier les sources d'information selon les normes journalistiques reconnues.
 - d) S'il y a une erreur admise par l'Employeur quant à l'application des paragraphes b) et c) de la présente clause et qui porte préjudice à la réputation ou à l'intégrité de l'intéressé, l'Employeur s'engage à publier une mise au point.
 - e) Si dans l'application de la présente clause, il y a erreur confirmée par sentence arbitrale, l'arbitre peut décider que l'Employeur doit publier une rectification.
- 7.23
- Les mêmes règles s'appliquent pour toute production sonore, vidéo ou multimédia sauf quand le journaliste peut être identifié par sa voix ou son image. Dans ce dernier cas, la mise en ligne ne peut être faite sans l'accord du journaliste.
- 7.24
- a) L'employé ne peut être tenu de signer une nouvelle.

Dans les cas d'une analyse, d'un commentaire, d'une chronique ou d'un billet, le texte doit être signé.

Les vidéos prises par un journaliste et publiées sont signées.

- b) Tout texte d'un employé, sauf pour la nouvelle proprement dite, doit être identifié comme analyse, synthèse, chronique, commentaire, billet, blogue, grand reportage ou enquête.
- c) Lors de leur publication, les analyses, commentaires, chroniques, billets et blogues doivent être particulièrement distingués du reste de l'information publiée, au moyen de cadres, blocs, caractères d'imprimerie différents, etc.
- d) Tout texte d'un pigiste et d'un collaborateur doit être signé et doit porter, en début de texte, la mention "collaboration spéciale".
- e) Tout texte, illustration, graphique, photo, production sonore ou vidéo d'un pigiste et d'un collaborateur doit être signé et doit porter, en début de texte, la mention "collaboration spéciale".

7.25 L'Employeur reconnaît la pleine juridiction de la Rédaction sur le contenu des textes jusque dans les colonnes du journal. Les textes des journalistes traités par la Rédaction doivent être respectés intégralement tout au long du processus de production et jusqu'à la publication dans le journal, sur Internet et sous toute forme de moyen de communication utilisant la dénomination sociale Le Soleil, y compris les productions multimédias le cas échéant.

7.26 La clause qui précède s'applique également aux titres, légendes et maquettes préparés par les membres de la Rédaction.

7.27 Aux fins de veiller à l'application des dispositions des deux clauses précédentes, l'Employeur assure à la Rédaction le contrôle permanent et continu de l'édition de l'information pourvu que les heures de tombée de la Rédaction soient respectées.

7.28

Les photos prises par un journaliste consentant et publiées sont signées s'il le désire. Ce dernier en conserve la propriété exclusive du négatif, du fichier numérique ou original de tout autre support.

Pour une ou plusieurs publications, l'Employeur verse un montant de 43 \$ par photo publiée dans Le Soleil.

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

Une même photo ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à quarante-trois dollars (43 \$).

7.29

Les prix accordés aux employés pour l'excellence des photos, articles, série d'articles, pages, etc. leur sont remis.

CHAPITRE VIII

PROPRIÉTÉ DES TEXTES ET ILLUSTRATIONS

7.30

- a) L'Employeur se réserve la propriété de tous les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos et caricatures exécutés par les employés pendant leurs heures de travail, pour fins de publication par toute forme de moyen de communication. Ces textes, illustrations et caricatures ne peuvent être publiés ailleurs, ni prêtés, ni vendus, ni cédés à qui que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'Employeur dont une copie est transmise au Syndicat. Si Le Soleil décide de ne pas utiliser des caricatures aux fins de l'entreprise ou à des fins sociales, il les remet à l'intéressé.
- b) Sauf dans les cas prévus au paragraphe 7.30 e), si les textes, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos et caricatures des journalistes sont vendus ou cédés par l'Employeur aux fins de publication ou de diffusion dans un autre média d'information, ou aux fins d'utilisation par un éventuel service des Éditions du Soleil, cette vente, cette cession ou cette utilisation devra faire l'objet d'une entente écrite avec l'employé qui y consent et le Syndicat.
- c) L'Employeur se réserve le droit de commercialiser ces textes, photos, ou illustrations, c'est-à-dire de vendre des droits limités de consultation ou de reproduction pour

usage privé ou des droits limités de publication à des médias d'information ou pour des manuels scolaires. L'Employeur ne doit pas permettre à ces tiers d'utiliser ces textes, photos ou illustrations à des fins publicitaires ou politiques. En contrepartie, le 31 décembre de chaque année, les employés reçoivent un montant de 64 \$. De plus, l'auteur reçoit 10 % du revenu provenant de la commercialisation de l'un de ces textes, photos ou illustrations lorsque le montant de la transaction excède 250 \$.

Dans ce dernier cas, l'Employeur avise par écrit l'employé concerné de toute commercialisation d'une de ses œuvres et du prix de vente avec copie au Syndicat.

Le journaliste qui désire publier sous forme de recueil les textes ou illustrations ou caricatures parus dans Le Soleil sous sa signature s'informe si l'Employeur entend procéder à une telle publication. Si l'Employeur n'a pas l'intention de procéder à une telle publication, il ne peut s'opposer, sans motif valable, à leur publication par l'employé sous forme de recueil, ni lui réclamer une compensation pécuniaire.

L'Employeur détermine, le cas échéant, les conditions d'utilisation du nom du « Soleil ».

Cette prime est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

- d) Ces dispositions n'affectent en rien les ententes contractuelles avec la Presse Canadienne ou toute autre agence de presse ou syndicat de distribution, pour autant que les dispositions prévues aux clauses 3.16 et 3.17 sont respectées.
- e) Le Soleil peut, dans le cadre de l'exploitation de son entreprise, autoriser ou procéder à toute forme de diffusion, notamment électronique, des textes, graphiques, illustrations, dessins, productions sonores ou vidéos et caricatures produits par les employés, à des fins d'archives, sous toutes formes et sur tous supports, notamment sur microfilms ou en format numérique.

7.31

- a) Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un journaliste ou un de ses textes (signés ou non), un titre ou une légende ou encore qui conteste des faits présentés dans un article, doit être porté à la connaissance du journaliste impliqué avant d'être publié. Cette disposition s'applique toujours sauf s'il est impossible de joindre l'intéressé et dans la mesure où il est urgent de publier le texte. Dans un tel cas, l'Employeur doit en avvertir par écrit le Syndicat.

Si un tel texte est publié sans que Le Soleil ait pu en discuter avec le journaliste, le texte doit mentionner que le journaliste n'était pas disponible et qu'il conserve son droit de réplique.

- b) Au moment de la publication d'un texte qui relève du paragraphe a) précédent, le journaliste a le droit de rectifier les faits. S'il est absent, il peut exercer son droit de réplique à son retour. Le texte préparé en réplique doit cependant être soumis au rédacteur en chef avant publication.

Cependant, le droit de réplique ne peut être retiré à un journaliste impliqué et on doit donner à cette réplique une importance égale à celle de l'attaque.

- c) Si un texte de demande de mise au point ou de rétractation, ou un texte de rétractation est adressé à l'Employeur pour publication, un tel texte ne sera pas publié avant que l'employé intéressé ou mis en cause par ce texte n'ait été averti ou n'ait eu l'occasion de fournir à l'Employeur les explications ou les renseignements qu'il croit devoir fournir. Si l'employé est absent et que son retour n'est pas prévu dans un délai raisonnable, l'Employeur n'est pas tenu d'attendre son retour, mais doit, dans la mesure où il est urgent de publier le texte, en avvertir le Syndicat qui devra lui fournir les explications ou les renseignements qu'il croira devoir fournir.

- d) Si, à la suite d'une mise en demeure, Le Soleil publie une rétractation ou une déclaration, ce texte est discuté avec le journaliste concerné avant publication. S'il est impossible de joindre le journaliste, Le Soleil attend un minimum de dix-huit (18) heures avant de publier ce texte.

7.32 a) Dans le cas où un employé est assigné par subpoena ou l'équivalent devant une Cour de justice, un tribunal administratif, une commission d'enquête, un arbitre de griefs ou le Conseil de presse, pour témoigner sur des faits recueillis dans l'exercice de ses fonctions pour l'Employeur, il reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme témoin pendant le temps où il est assigné comme tel.

b) Lorsqu'un employé est arrêté ou incarcéré ou poursuivi en justice ou condamné à la suite de la publication d'un texte, d'un titre, d'une légende, d'une photographie, d'une vidéo, d'une production sonore ou d'une illustration, écrit, fait ou préparé de bonne foi dans l'exercice normal de ses fonctions et agissant sur les instructions ou la direction de l'Employeur, celui-ci assurera, à ses frais, la défense pleine et entière d'un tel employé, y compris le paiement du cautionnement. Cette disposition s'applique aussi à la publication des textes sur Internet ou sur tout autre support électronique.

Dès qu'une action en justice est intentée, l'Employeur prévoit une rencontre entre l'avocat au dossier et l'employé pour l'informer de ses droits et du déroulement ultérieur des procédures ; à sa demande, l'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

c) Si, suivant les dispositions du paragraphe 7.32 b) l'Employeur défend l'employé, il est expressément compris qu'il aura la possession du dossier et aura le droit, sous réserve du paragraphe 7.32 i) au nom de l'employé, de régler à l'amiable ou autrement toute action en justice, comme de la contester, d'appeler de tout jugement, en un mot de procéder comme dans toute action ordinaire. Cependant, l'Employeur s'engage à remettre sans délai à l'employé et à ses avocats un dossier intégral pour fins de consultation et de conseil.

d) L'employé sera tenu indemne par l'Employeur de tout jugement et de tous frais et devra signer, sous réserve du paragraphe 7.32 i) tous les documents qui pourraient être exigés ou utiles aux fins des présentes.

- e) Tout employé qui est arrêté ou incarcéré dans l'exercice de ses fonctions ou en raison d'informations ou de documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus en sa qualité de journaliste, reçoit son plein salaire pour toute la durée de son incarcération. De plus, l'Employeur assume les frais judiciaires encourus (y compris le cautionnement) pour une telle incarcération, et l'employé conserve tous ses droits durant cette incarcération.
- f) Si une accusation est portée contre l'employé dans les circonstances décrites à la clause précédente, l'Employeur s'engage à assumer tous les frais et amendes qui résulteront de la poursuite judiciaire.
- g) L'Employeur et l'employé ne peuvent livrer à la justice quelque photo, négatif, document (original ou copie), production sonore ou vidéo que ce soit, recueilli ou utilisé par l'employé dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'ils y sont légalement tenus.
- h) L'Employeur s'engage à assumer tous les frais et amendes encourus par un employé qui est pénalisé par un tribunal pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'information obtenues dans l'exercice de ses fonctions.
- i) Si l'employé préfère ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, il est libre de le faire à toute étape des procédures et, dans ce cas, ce sera à lui de juger des moyens à prendre, comme de décider du choix de son avocat, le tout à ses frais.
- j) Si, dans les circonstances décrites dans l'un ou l'autre des paragraphes précédents du présent article, un employé est condamné par un tribunal, l'Employeur ne peut lui imposer une suspension, un congédiement ou une réprimande, sauf si ce dernier a agi contrairement à la clause 7.32 b).

7.33 L'article 7.32 s'applique également aux employés de soutien.

CHAPITRE XI MULTIMÉDIA

7.34

- a) Règle générale, aucun journaliste ne doit, dans l'exercice de ses tâches, se substituer à un technicien multimédia ni un technicien multimédia à un journaliste.
- b) La prise de photo, de vidéo et de son est réservée aux techniciens multimédias.
 - i) Cependant, un journaliste peut être appelé, s'il y consent, à prendre des photos et des vidéos utiles à son article s'il effectue un voyage nécessitant un déplacement à l'extérieur du Québec.
 - ii) En situation de reportage : le journaliste peut, à l'occasion être appelé à prendre des photos ou à faire de la vidéo à l'extérieur de la communauté métropolitaine de Québec.
 - iii) Pour la couverture de la nouvelle : lors de circonstances exceptionnelles, le journaliste peut être appelé à prendre des photos ou des vidéos.
 - iv) Un technicien multimédia peut être appelé à recueillir des renseignements nécessaires aux photos qu'il prend si une assignation ne nécessite pas le déplacement d'un journaliste.
- c) L'application des dispositions de la présente clause ne doit donner lieu à aucune sanction et ne doit pas provoquer par ce seul fait la mise à pied d'un journaliste ou technicien multimédia assujetti à la présente convention.

7.35

Tâches du journaliste

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

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

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

- de communiquer par écrit ou oralement des nouvelles de dernière minute (*breaking news*);
 - de réaliser ultérieurement une production sonore ou vidéo sur la couverture de cette nouvelle ou, le cas échéant, un article écrit. Dans ce cas, l'Employeur ne peut donner cette nouvelle assignation tant que le travail précédent n'est pas terminé.
2. À l'occasion d'un événement exceptionnel dont le déroulement s'étend dans le temps et qui requiert une succession fréquente de « breaking news », l'Employeur assigne alors un journaliste uniquement à cette tâche pour la durée de l'événement.

7.36

Propriété des textes :

En considération de l'utilisation de leur travail sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de Le Soleil, les journalistes des catégories salariales prévues à l'article 10.01 b) de la convention collective reçoivent, le 31 décembre de chaque année, un montant de soixante-neuf dollars et vingt-neuf cents (69,29 \$). Cette prime est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

7.37

Formation :

1. Compte tenu de l'élargissement des tâches des employés du service de la rédaction, l'Employeur établit un programme de formation approprié à ses nouveaux besoins.

7.38

Blogue :

1. Les blogues qui impliquent un travail à l'extérieur des heures de travail normales font l'objet d'une prime hebdomadaire équivalant à quatre (4) heures de rémunération à taux et demi. Si le blogue est animé par plusieurs journalistes, le nombre d'heures est fractionné avec un minimum individuel d'une (1) heure de rémunération à taux et demi.

2. Si un blogue requiert du travail hors de la semaine normale de travail, l'Employeur discute des modalités avec l'employé concerné.
3. Les blogues sont réservés aux journalistes et aux collaborateurs - pigistes en conformité avec l'application de l'article 3.17 e) en faisant les modifications nécessaires.
4. Les blogues sont soumis à la procédure d'affichage prévue à la convention collective.
5. L'Employeur s'engage à établir une politique de modération applicable à tous les blogues.

ARTICLE VIII - CONGÉS ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

CHAPITRE I VACANCES (JOURNALISTES)

Les journalistes ont droit aux vacances suivantes :

- | | |
|------|--|
| 8.01 | <u>3 semaines</u> : le journaliste ayant moins de quatre (4) ans d'ancienneté ou d'expérience reconnue au moment de la prise de vacances 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. |
| 8.02 | <u>4 semaines</u> : le journaliste ayant quatre (4) ans d'ancienneté ou d'expérience reconnue au moment de la prise de vacances, 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. |
| 8.03 | <u>5 semaines</u> : le journaliste ayant quinze (15) ans d'ancienneté ou d'expérience reconnue au moment de la prise de vacances, 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. |
| 8.04 | <u>6 semaines</u> : le journaliste ayant vingt-quatre (24) ans d'ancienneté ou d'expérience reconnue au moment de la prise de vacances 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. |

- 8.05 Les journalistes à temps partiel permanents ont droit chaque année à une période minimale de deux (2) semaines de vacances.
- 8.06 Les journalistes à temps partiel non permanents ont droit à un crédit de vacances égal à une (1) journée par mois de service continu jusqu'à concurrence de deux (2) semaines par année.
- 8.07 Les dispositions des clauses 8.01 à 8.04 inclusivement sont établies en fonction d'une semaine normale de travail de cinq (5) jours.

CHAPITRE II VACANCES (EMPLOYÉS DE SOUTIEN)

- 8.08 a) Les employés de soutien ont droit aux vacances suivantes :

2 semaines : l'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au moment de la prise de vacances a droit à un (1) jour de vacances par mois de rémunération, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de calendrier.

3 semaines : l'employé ayant un (1) an d'ancienneté au moment de la prise de vacances, mais moins de six (6) ans a droit à un jour et demi (1 1/2) de vacances par mois de rémunération, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de calendrier.

4 semaines : l'employé ayant six (6) ans d'ancienneté au moment de la prise de vacances, 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 au moment de la prise de vacances, 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 au moment de la prise de vacances 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.

- b) Les dispositions prévues au paragraphe a) sont établies en fonction d'une semaine normale de travail de cinq (5) jours.

CHAPITRE III VACANCES (DISPOSITIONS GÉNÉRALES)

8.09 a) Dans le choix des périodes de vacances, on suit le principe d'ancienneté; les choix des dates doivent satisfaire l'employé et l'Employeur suivant les exigences du service.

- b) Toutefois, aucun employé ne peut prendre consécutivement plus de quatre (4) semaines de vacances entre le 1^{er} juin et le 1^{er} octobre, sauf entente contraire entre l'intéressé, l'Employeur et le Syndicat.

- c) Le choix des périodes de vacances doit être remis à la direction de la Rédaction trois fois durant l'année, le 1^{er} avril pour les vacances estivales, le 1^{er} octobre pour les vacances d'hiver et le 15 janvier pour les vacances du printemps. L'Employeur dresse le calendrier de vacances et le transmet au Syndicat.

Le 1^{er} mai, le 1^{er} novembre et le 15 février, ce calendrier, pour l'une ou l'autre des périodes, est affiché au babillard. Tout changement à cette liste doit être approuvé par la direction de la Rédaction et communiqué au Syndicat.

Après le 1^{er} mai, le 1^{er} novembre et le 15 février, l'employé qui aura omis de proposer ses choix de périodes de vacances à la direction de la Rédaction les prendra selon les disponibilités et les besoins de chaque section.

8.10 Les vacances sont rémunérées selon le salaire de l'employé y compris les primes de fonction, de nuit et d'heures libres, au moment de la prise des vacances. Pourvu que la procédure prévue à la clause 8.09 soit respectée, le salaire de vacances est versé au moins quarante-huit (48) heures avant le départ de l'employé.

8.11 L'employé a droit au 1^{er} mai aux vacances payées qu'il a accumulées entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédent.

- 8.12 a) Tout 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. Tout employé peut, après entente avec l'Employeur, accumuler des vacances additionnelles.

Après le 31 décembre 1997, les heures de vacances, congés fériés et heures à reprendre qui sont accumulées conservent la valeur monétaire qu'elles ont à la date où ces heures sont créditées à l'employé. Quant aux banques d'heures déjà accumulées au 31 décembre 1997, elles conservent la valeur qu'elles ont en date du 31 décembre 1997. Le temps de congé payé auquel ces heures accumulées donnent droit est réduit d'une fraction correspondant au pourcentage d'augmentation de salaire dont l'employé a bénéficié entre le 31 décembre 1997 ou la date où les heures sont créditées s'il s'agit d'une date subséquente et le moment où l'employé les utilise.

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

- b) Pour le calcul des vacances, les jours de maladie couverts par la banque de crédits de maladie, le régime d'invalidité court terme, le congé de maternité et le congé parental, ainsi que les congés sans salaire autorisés par la convention jusqu'à concurrence de deux (2) mois, sont considérés comme des jours de rémunération.
- c) L'employé malade ou blessé immédiatement avant ses vacances peut les reporter en tout ou en partie, selon les dispositions de la clause 8.09.

La présente disposition s'applique également dans le cas d'un employé hospitalisé durant ses vacances, à la condition qu'il produise un certificat médical à cet effet.

- 8.13 En cas de départ volontaire, de congédiement, de retraite ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession.

CHAPITRE IV

JOURS FÉRIES

8.14

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

- Jour de l'An,
- 2 janvier,
- Lundi de Pâques,
- Lundi précédant le 25 mai,
- Saint-Jean-Baptiste,
- Confédération,
- Fête du travail,
- Action de grâces,
- Jour de Noël.

La pratique actuelle qui consiste à laisser partir les employés lorsqu'ils ont terminé leur travail la veille de Noël et du Jour de l'an sera maintenue pendant la durée de la convention.

8.15

Les jours fériés sont chômés de la façon suivante :

- a) Pour les employés à heures fixes de l'équipe de jour et les employés à heures libres, le jour même de la célébration de la fête.
- b) Pour les employés des équipes de nuit, le soir ou la nuit précédant la célébration de la fête. Pour la fête de Noël, en plus de prendre leur congé le soir ou la nuit précédant la célébration de la fête, les employés des équipes de nuit qui doivent travailler le soir même du 25 décembre sont rémunérés à taux majoré de cent pour-cent (100 %) pour toute leur période de travail.
- c) Lorsqu'un jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire de l'employé ou survient durant ses vacances, l'Employeur lui crédite une période de temps équivalente de congé à prendre dans les sept (7) jours qui précèdent ou dans les soixante (60) jours) qui suivent à un moment qui convient aux deux parties.

Cependant, l'employé a toujours le choix d'accoler ce jour à ses vacances à condition d'aviser l'Employeur pendant ce délai de soixante (60) jours et au moins quinze (15) jours avant ses vacances.

8.16

Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, l'employé doit être présent au travail le jour précédant ou suivant un tel congé, selon son horaire habituel, sauf si l'une ou l'autre des conditions suivantes se réalise :

- le jour précédant ou suivant le congé coïncide avec une période de vacances ;
- le jour précédant ou suivant le congé coïncide avec une absence rémunérée ;
- le jour précédant ou suivant le congé coïncide avec une absence n'excédant pas trois (3) jours, due à la maladie ou à un accident. Dans le cas d'une absence pour maladie ou accident excédant trois (3) jours, l'employé a droit au paiement du congé si la date de retour au travail coïncide avec la date dudit congé ;
- le jour précédant ou suivant survient pendant une absence prévue à la convention, mais n'excédant pas trente (30) jours

8.17

- a) Les employés permanents au 30 avril de chaque année ont droit à trois (3) congés mobiles avec salaire. Ces congés doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril suivant.
- b) L'employé choisit, en entente avec son supérieur immédiat, les dates de ses congés mobiles au moins quarante-huit (48) heures avant la prise de chacun de ces congés.
- c) La durée du congé mobile est l'équivalent d'une journée de travail. Si la prise du congé mobile coïncide avec un jour de travail d'une durée supérieure ou inférieure à une journée normale, la différence entre la durée du congé et les heures payées peut être ajoutée ou soustraite de la banque d'heures de congé.
- d) Les techniciens en information attachés au chef des nouvelles, aux cahiers et pages thématiques et à l'éditorial ainsi que la responsable de jour à la documentation ont droit à quatre (4) congés mobiles.

CHAPITRE V

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- 8.18 a) L'employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire :
- lors du décès de son conjoint ou de son enfant pendant sept (7) jours consécutifs, à compter du jour du décès ou entre le jour du décès et celui de 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 de l'inhumation ;
 - lors du décès de ses beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, pendant trois (3) jours consécutifs suivant le décès ;
 - le jour des funérailles de ses grand-père, grand-mère, petit-enfant, gendre et bru ; si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu de travail habituel, l'employé a droit à un (1) jour supplémentaire ;
 - lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, quatre (4) jours 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 paragraphe a) seront ajoutés à la fin de ses vacances.
- c) L'employé qui doit se présenter au travail ne subit aucune perte de salaire lors de la prise des congés ci-haut mentionnés. La clause 8.18 a) devient inapplicable lors des congés hebdomadaires, les jours de vacances, les jours fériés, les absences pour cause de maladie ou d'accident et autres absences.
- 8.19 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines consécutives. Ce congé peut débuter dans les deux (2) mois précédant la naissance de l'enfant.
- b) Une indemnité complémentaire de congé de maternité est versée à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) à l'employée en congé de maternité qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable hebdomadairement pendant les 20 premières semaines selon les normes suivantes :

- l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et la prestation de la R.Q.A.P. qu'elle reçoit jusqu'à concurrence de la 20^e 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 8.19, 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^e) semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité selon les termes des clauses 8.19 a) et suivantes lequel, par exception, se termine six (6) semaines après l'accouchement.
- 8.20
- a) Une indemnité complémentaire de congé de paternité (re : article 81.2 de la Loi sur les normes du travail) est versée à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) uniquement à l'employé qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable hebdomadairement pendant une période maximale de cinq (5) semaines.
 - b) L'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire de l'employé et la prestation de la R.Q.A.P. qu'il reçoit.
 - c) L'indemnité complémentaire demeure cependant due par l'employé au Soleil s'il quitte volontairement son emploi dans les six mois qui suivent son retour au travail.
 - d) Pendant un congé de paternité, l'Employeur maintient, pour l'employé les divers bénéfices du Régime d'assurances collectives (sauf l'assurance salaire) et du Régime complémentaire de retraite auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur de son congé. L'Employeur et l'employé paient chacun leurs cotisations à ces régimes.
- 8.21
- L'employé qui en fait la demande par écrit peut obtenir pour des raisons sérieuses une autorisation d'absence. Ce congé est pris à même les jours de vacances qu'il a accumulés ou déduit de ses jours de vacances de l'année suivante.

Le Syndicat doit être averti par l'Employeur de la prise d'un tel congé.

CHAPITRE VI

CONGÉS SPÉCIAUX

8.22 Dans le cas où un employé est assigné en qualité de juré ou de témoin dans une cause dans laquelle il n'est pas directement ou indirectement impliqué, il reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré, pendant le temps qu'il est assigné.

8.23 L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.

8.24 Dans le cas où il n'est pas élu, l'employé reprend son emploi.

8.25 a) Si un employé est élu député ou maire ou conseiller municipal à plein temps, il obtient un congé sans salaire pour la durée de son mandat.

Ce congé sans salaire est prolongé jusqu'à ce qu'il soit admissible au régime de rentes de l'Assemblée nationale, de la Chambre des Communes ou celui d'un conseil municipal, le cas échéant.

Pendant cette absence et sous réserve des dispositions des régimes, l'employé peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives (sauf l'assurance salaire) et au régime complémentaire de rentes en payant ses primes et sa cotisation et celles de l'Employeur.

b) Les modalités de retour peuvent faire l'objet d'une entente avant le départ de l'employé intéressé entre l'Employeur et l'employé. Elles peuvent également faire l'objet d'une telle entente au retour de l'employé intéressé. La fonction occupée par l'employé à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêts, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé sans solde.

CHAPITRE VII

CONGÉS D'ÉTUDES ET DE PERFECTIONNEMENT

- 8.26 a) L'Employeur reconnaît la nécessité pour les employés d'avoir accès à des congés d'études et de perfectionnement dans le but d'acquérir des connaissances, de développer des habiletés et d'améliorer les aptitudes.
- b) À cette fin, l'Employeur s'engage aux conditions ci-après prévues, à savoir :
1. constituer une banque annuelle de congés avec solde à des fins d'études et de perfectionnement ;
 2. collaborer avec les services gouvernementaux, les Écoles de journalisme, les universités et autres organismes reconnus pour obtenir l'utilisation optimale de leurs ressources pour les employés ;
 3. accorder des congés sans solde à des fins d'études et de perfectionnement.

CHAPITRE VIII CONGÉS D'ÉTUDES ET DE PERFECTIONNEMENT (AVEC SALAIRE)

- 8.27 a) Le 1^{er} janvier de chaque année, une banque annuelle de vingt (20) semaines de congés avec solde est constituée à l'intention des employés. Le solde inutilisé de cette banque peut être cumulé d'une année à l'autre, et ce, jusqu'à un maximum de quarante (40) semaines.
- b) Les frais d'inscription, de scolarité et les autres frais afférents préalablement approuvés sont assumés par l'Employeur.
- 8.28 L'employé qui désire obtenir un congé avec solde soumet sa demande par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, au rédacteur en chef en décrivant son projet d'études et de perfectionnement, avec copie au Syndicat. Cette demande est alors transmise au comité paritaire.
- 8.29 a) Le comité paritaire étudie les demandes soumises et les évalue en tenant compte des critères suivants :
1. les avantages du congé d'études et de perfectionnement ;
 2. la répartition la plus équitable possible de ces congés entre les employés ;

3. les bourses d'études et de perfectionnement destinées aux journalistes et que l'Employeur s'engage à afficher ;
4. l'ancienneté ;
5. lorsque les circonstances le justifient, les programmes établis par la Rédaction pour la diversification de ses ressources et le recyclage des employés ;
6. tout autre critère qui pourrait être accepté par les parties au comité paritaire, y compris les conditions d'octroi du congé.

b) Le comité paritaire formule sa recommandation au rédacteur en chef. Si la recommandation est majoritaire, elle est acceptée pourvu que la banque soit suffisante pour satisfaire à la demande. Si les parties au comité paritaire ne se sont pas entendues sur la recommandation, le rédacteur en chef prend une décision après analyse du procès-verbal et il la fait connaître par écrit au comité paritaire en indiquant ses motifs. La décision du rédacteur en chef doit être communiquée au comité paritaire au plus tard quinze (15) jours après la réception de la recommandation.

8.30 a) Afin de favoriser les congés d'études et de perfectionnement, les parties conviennent de réaménager, lorsque cela est possible, les horaires de travail des membres de la section dont fait partie l'employé qui formule une demande de congé.

b) Aux termes de son congé, l'employé doit produire les documents attestant de la réalisation de son projet. Si l'employé utilise son congé à des fins autres que celles décrites dans son projet, il doit rembourser à l'Employeur les sommes reçues en salaire et dépenses.

Ces congés ne constituent pas une rupture de service et l'employé continue d'accumuler son ancienneté et son expérience reconnues et touche la rémunération à laquelle il a droit.

8.31 Lorsqu'un cours est suivi à la demande de l'Employeur, ce dernier paie les frais d'inscription, de matériel

pédagogique, de scolarité, ainsi que les frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu.

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

Si ces cours ont lieu durant une journée de congé ou si l'employé est appelé à suivre des cours après une journée normale de travail, l'Employeur remet 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 l'Employeur et l'employé, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants.

CHAPITRE IX

CONGÉS SABBATIQUES (SANS SALAIRE)

8.32 a)

L'Employeur consent à tout employé ayant dix (10) ans d'ancienneté qui en fait la demande un congé sabbatique sans salaire d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Un tel congé ne peut être accordé à plus de deux (2) employés à la fois et peut être accordé deux (2) fois au même employé; de plus, le nombre total cumulatif d'employés en congé d'études et de perfectionnement sans salaire et en congé sabbatique (sans salaire) ne pourra être supérieur à trois (3) à la fois.

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 au Soleil.

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.

À son retour au travail, l'employé réintègre son ancien emploi lorsque celui-ci est vacant ou un emploi équivalent avec un horaire similaire si le poste qu'il occupait a été aboli.

Comme pour les congés d'études et de perfectionnement sans salaire, l'Employeur maintient, si l'employé le désire et continue de payer ses primes et sa cotisation et celles de l'Employeur, les régimes d'assurances collectives et le régime complémentaire de retraite, sauf l'assurance salaire.

L'employé en congé sabbatique n'accumule pas de vacances pendant son absence.

- b) L'Employeur peut décréter l'octroi d'un congé sans solde à tout employé qui en fait la demande pour tout motif jugé satisfaisant par l'Employeur.
- c) Tout employé régulier peut aussi se prévaloir de dix (10) journées de congé sans solde par année, selon les modalités suivantes :
 - ces congés sont pris à une date convenue avec le supérieur immédiat ;
 - les cotisations de l'employé au Régime complémentaire de retraite continuent d'être prélevées à l'occasion de la prise de ces congés sans solde.

CHAPITRE X

CONGÉS D'ÉTUDES ET DE PERFECTIONNEMENT (SANS SALAIRE)

8.33

Tout employé désireux d'obtenir un congé sans salaire à des fins d'études et de perfectionnement soumet sa demande, par écrit, au rédacteur en chef, avec copie au Syndicat.

Si le rédacteur en chef refuse cette demande, il fournit au requérant les motifs de son refus. Si ce dernier n'est pas satisfait, il peut alors déposer un grief.

Ce congé est accordé pour une période maximum de cinquante-deux (52) semaines et est renouvelable jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) autres semaines.

L'Employeur peut refuser que plus de trois (3) employés bénéficient en même temps d'un tel congé ; de plus, le nombre total cumulatif d'employés en congé d'études et de perfectionnement sans salaire et en congé sabbatique (sans salaire) ne pourra être supérieur à trois (3) à la fois.

8.34

Durant un tel congé sans salaire l'Employeur maintient, si l'employé le désire et continue de payer sa cotisation et celle de l'Employeur, aux régimes d'assurances collectives et au régime complémentaire de retraite, sauf l'assurance salaire qui devient inapplicable. La prime à

payer est alors diminuée d'autant. L'employé en congé sans salaire n'accumule pas de vacances pendant son absence.

CHAPITRE XI

CONGÉS DE MALADIE

- 8.35 a) Les employés permanents au 1^{er} janvier ont droit à quarante-huit (48) heures de congé de maladie sans perte de salaire par année civile.

Lorsqu'un employé devient permanent, l'Employeur crédite à l'employé quatre (4) heures de congé de maladie pour chaque mois compris entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.

Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs. Le 30 décembre de chaque année, l'Employeur paie à chaque employé les jours de congé de maladie non utilisés, à son taux moyen de rémunération au cours de l'année écoulée.

L'employé qui quitte le service de l'Employeur reçoit le paiement du nombre d'heures de congé de maladie à son crédit moins quatre (4) heures par mois compris entre la date de son départ et le 31 décembre suivant.

Les crédits de congés de maladie de l'employé sont réduits de quatre (4) heures par mois d'absence, à partir du premier du mois suivant immédiatement son départ, dans le cas d'un congé sans salaire, ou qui suit la dix-huitième (18^e) semaine dans le cas d'une absence pour maladie ou accident.

- b) L'Employeur peut demander un certificat médical quand l'employé est absent pour maladie pour plus de trois (3) jours consécutifs.

Toutefois, dans le cas d'absences répétées, l'Employeur peut demander un certificat médical à compter de la première journée d'absence pour maladie. Avant de formuler une telle demande, l'Employeur informe le Syndicat en indiquant les motifs.

- c) Ces heures de congé peuvent être utilisées, au choix de l'employé, pour couvrir :

- Les 21 premières heures de chaque absence ;
 - les trois (3) premiers jours de chaque absence. Dans ce cas, une réclamation d'assurance salaire peut être faite à partir de la quatrième (4^e) journée d'absence.
- d) Lorsqu'un employé bénéficie de prestations d'assurance salaire, il peut utiliser ses crédits de vacances ou de congés de maladie pour combler la différence entre les prestations reçues et son salaire régulier.

L'employé doit présenter une demande écrite à cet effet.

CHAPITRE XII

RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

8.36 Les régimes 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, sont maintenus pendant la durée de la convention collective et ne peuvent être modifiés sans le consentement du Syndicat.

8.37 Le comité d'avantages sociaux est composé de :

- un délégué du Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN) ;
- un délégué du Syndicat des représentants (conseillers en publicité) du Soleil (CSN) ;
- un 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.

8.38 Le comité d'avantages sociaux se réunit :

- annuellement, pour recevoir les rapports d'expérience du régime d'assurances collectives ;

- lors des appels d'offres, pour discuter du contenu du cahier des charges et du choix des assureurs du régime d'assurances collectives ;
- pour discuter du contenu du régime d'assurances collectives et du régime complémentaire de retraite ;
- sur demande de l'une ou l'autre des parties.

8.39 Les surplus résultant de l'expérience favorable du régime d'assurances collectives sont remis à raison de cinquante pour-cent (50 %) à l'Employeur et cinquante pour-cent (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.

8.40 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 permanents à temps plein.

8.41 Un employé à temps partiel qui travaille régulièrement plus de cinquante pour cent (50 %) de la semaine normale de travail a droit de participer, aux mêmes conditions, au régime d'assurances collectives.

8.42 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 les régimes d'assurances collectives et le régime complémentaire de retraite.

L'Employeur remet également à chaque employé, annuellement, un relevé personnalisé de ses avantages sociaux.

8.43 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.

- 8.44 En cas de mise à pied, un employé peut demander à l'Employeur de maintenir en sa faveur les avantages 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 IX - DURÉE DU TRAVAIL

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES (JOURNALISTES)

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du dimanche au samedi.
- 9.02 Il y a deux (2) régimes de travail : heures fixes et heures libres.
- 9.03 La journée de travail se calcule en nombre d'heures consécutives de travail (pas d'horaire brisé) à l'exclusion des périodes de repas qui peuvent varier entre une demi-heure (1/2) et une heure et demie (1 1/2).
- 9.04 a) La semaine normale de travail des journalistes travaillant à l'édition est répartie sur cinq (5) jours consécutifs du dimanche au samedi inclusivement.
- b) Les journalistes du pupitre général et du pupitre des sports peuvent effectuer de la production. Ils commencent leur journée de travail entre 12 h et 17 h.
- c) L'horaire des journalistes à l'édition ne varie pas d'une semaine à l'autre. S'il y a un changement dans l'heure d'entrée, l'Employeur donne un préavis de deux (2) semaines.
- 9.05 Les coordonnateurs de section travaillent à heures libres sur un maximum de cinq (5) jours consécutifs, entre le dimanche et le samedi, en tenant compte des besoins de l'information.
- 9.06 La semaine normale de travail des journalistes à heures libres autres que ceux mentionnés à 9.05 est répartie sur

un maximum de cinq (5) jours consécutifs du dimanche au samedi.

- 9.07 a) Les jours et heures de travail des journalistes à heures libres sont établis par les intéressés et le supérieur immédiat, en tenant compte des besoins de l'information.

L'Employeur a la possibilité de déterminer les heures et le jour d'entrée au travail des journalistes qui ont le régime d'heures libres. La détermination de ces heures et jour d'entrée doit tenir compte des besoins de l'information dans la section concernée et de la répartition des tâches entre les employés de la section.

Le journaliste qui travaille un samedi ne peut être obligé de commencer sa semaine suivante le lendemain sauf pour mener à terme une affectation ou produire un article découlant d'une affectation déjà commencée ou sauf entente avec l'employé concerné.

- b) Le supérieur immédiat et le journaliste élaborent l'horaire de chaque semaine au cours de la semaine précédente.
- c) Pour déterminer les journalistes affectés au travail de fin de semaine sur une base volontaire, le supérieur immédiat tient compte des exigences de l'information et des préférences exprimées par les employés de façon à limiter le nombre de samedis travaillés par chacun. Il peut, lorsque cela est possible, établir un système de rotation.

9.08 Les journalistes au reportage et à la couverture des événements, à l'exclusion des éditeurs et des pupitreurs sont soumis au régime d'heures libres.

9.09 Dans l'attribution des horaires fixes des employés de pupitre, pour des fonctions d'égale importance et à qualifications égales, l'ancienneté prévaut.

CHAPITRE II HEURES SUPPLÉMENTAIRES (JOURNALISTES)

9.10 Le journaliste qui, à la demande ou après l'autorisation de l'Employeur, exécute des heures supplémentaires touche une majoration de salaire de cinquante pour-cent (50 %).

9.11 Cependant, le journaliste touche une majoration de salaire de cent pour-cent (100 %) pour toute heure

supplémentaire effectuée en plus de six (6) heures de travail supplémentaires.

- 9.12 Le journaliste requis de travailler lors de son congé hebdomadaire est assuré d'un minimum de quatre (4) heures rémunérées à raison d'une fois et demie (1 1/2) sa rémunération.
- 9.13 Un journaliste requis de travailler lors d'un jour férié est rémunéré à raison de deux (2) fois sa rémunération.
- 9.14 Un journaliste ne peut être tenu d'effectuer des heures supplémentaires, excepté pour mener à terme une affectation ou produire un article découlant d'une affectation déjà commencée.
- 9.15 Les heures supplémentaires sont compensées en temps (l'équivalent du taux applicable) ou en argent suivant entente entre l'employé et l'Employeur.
- Lorsque les heures supplémentaires sont compensées en temps, la période où ce temps peut être pris est déterminée après entente entre l'employé et son supérieur immédiat. S'il n'a pu y avoir entente après soixante (60) jours entre l'employé et son supérieur immédiat quant aux heures supplémentaires accumulées, ces heures sont payées en argent.
- 9.16 Le journaliste en service chez lui (disponibilité) en dehors de ses heures normales de travail ou de sa semaine normale de travail est rémunéré comme suit :
- a) À taux normal pour toute période d'attente jusqu'à un maximum de huit (8) heures de paie par période de vingt-quatre (24) heures ;
 - b) Au taux majoré pour les heures supplémentaires applicable pour la durée effective de travail ;
 - c) Un journaliste ne peut être obligé d'être en disponibilité pour une période inférieure à quatre (4) heures.
- 9.17 Les heures supplémentaires comprennent le temps normal pour le déplacement, celui consacré à l'affectation proprement dite et celui consacré à la rédaction du ou des textes.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (EMPLOYÉS DE SOUTIEN)

- 9.18 a) La semaine de travail des employés de soutien de jour est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs.

À l'exception des techniciens en information attachés aux cahiers et pages thématiques et à l'éditorial et au chef des nouvelles, l'Employeur convient de permettre à un employé, qui en fait la demande, de bénéficier d'un horaire variable en autant que cet horaire réponde aux besoins des opérations. Cet horaire variable, qui tient compte des besoins de l'employé, peut permettre une journée normale de travail dont l'amplitude varie entre quatre (4) heures et huit heures quarante-cinq (8 h 45) heures avec des plages fixes ; dans l'utilisation des plages variables, l'employé doit s'acquitter de ses responsabilités professionnelles.

- b) La semaine de travail des employés de soutien de nuit est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs.

- c) L'amplitude de la période de travail de jour varie de quatre (4) à huit (8) heures et celle de nuit, de six (6) à dix (10) heures.

Ces périodes se situent entre 7 h le dimanche et 7 h le dimanche suivant. Toutefois, en tenant compte des nécessités du service, l'Employeur restreint le plus possible le nombre d'employés de soutien devant travailler le samedi et/ou le dimanche.

- 9.19 Les périodes quotidiennes de travail sont effectuées :

- a) Entre 7 h et 19 h pour les employés de soutien travaillant pendant les heures de jour ;
- b) Partiellement ou totalement à l'extérieur de cette période pour les employés de soutien travaillant pendant les heures de nuit.

- 9.20 Les heures de travail ne peuvent être séparées que par une période de repas non rémunérée, d'une durée minimale de trente (30) minutes et maximale de quatre-

vingt-dix (90) minutes, dont le moment est déterminé par la direction.

Toutefois, les téléphonistes peuvent être appelés à prendre leur repas sur les temps de travail.

9.21 L'employé de soutien a droit, deux (2) fois par jour, à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire.

Toutefois, l'employé de soutien a droit à trois (3) périodes de repos par jour lorsque son horaire régulier de travail est de dix (10) heures.

9.22 a) L'horaire régulier ne varie pas d'une semaine à l'autre. Cependant, si la direction apporte des changements à ces horaires, elle en avise le Syndicat et l'employé de soutien concerné sept (7) jours à l'avance pour le même quart de travail et quatorze (14) jours à l'avance s'il y a changement de quart de travail. Dans le cas de remplacement temporaire, la direction peut utiliser les services d'un employé de soutien consentant ou d'un employé de soutien qualifié et ayant le moins d'ancienneté.

b) Le choix des horaires des employés de soutien s'exerce, dans un même titre d'emploi, par ordre d'ancienneté.

CHAPITRE IV

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EMPLOYÉS DE SOUTIEN)

9.23 L'employé de soutien qui à la demande de son supérieur immédiat ou après autorisation de celui-ci exécute le travail immédiatement avant ou après les heures régulières de travail prévues à la clause 9.18 est rémunéré à raison d'une fois et demi son traitement pour les deux (2) premières heures effectuées dans une même journée et toutes les heures additionnelles dans cette même journée sont rémunérées à taux double.

Dans le cas où du temps supplémentaire est effectué durant la période de repas, l'employé de soutien a droit à trente (30) minutes de repas.

9.24 L'employé de soutien rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur est rémunéré à taux double

et est assuré d'un minimum de quatre (4) heures rémunérées à ce taux.

9.25 a) Tout travail effectué un jour de congé hebdomadaire, un jour de congé férié ou pendant les vacances de l'employé de soutien, est rémunéré à taux double, et celui-ci est assuré d'un minimum de quatre (4) heures rémunérées à ce taux.

b) L'employé de soutien rappelé au travail pendant ses vacances ou un congé férié peut demander, au lieu du paiement de la fête ou du jour de vacances et en plus des dispositions du paragraphe a) de la présente clause, que l'Employeur lui remette une période de temps équivalente. Ce congé doit être pris dans les douze (12) mois de son acquisition, après entente avec la direction, en tenant compte des nécessités du service.

9.26 Le travail supplémentaire est volontaire en autant que des employés de soutien ou des employés de soutien surnuméraires actuellement au travail et qualifiés soient disponibles pour effectuer des travaux urgents ou imprévus qui doivent être exécutés en dehors des heures régulières.

9.27 Le travail supplémentaire est en premier lieu confié à l'employé de soutien qui effectue normalement le travail concerné. Il est ensuite réparti équitablement entre les employés de soutien qualifiés pour exécuter le travail en tenant compte de leur ancienneté. Cependant, après avoir épuisé la liste des employés de soutien capables de remplir la fonction, l'Employeur peut faire effectuer le travail supplémentaire par un employé de soutien surnuméraire.

9.28 Le travail supplémentaire est payé ou, sur demande, est rémunéré par une période équivalente de congé, prise à un moment convenu avec l'Employeur, dans les soixante (60) jours suivants ou dans les soixante (60) jours du moment où l'employé de soutien a accumulé une (1) journée, au choix de l'employé.

S'il n'y a pas entente dans ce délai, le travail supplémentaire est alors payé.

9.29

L'employé de soutien à temps partiel de jour est rémunéré au taux prévu pour le travail supplémentaire pour les heures effectuées au cours d'une sixième journée de travail, ou après huit (8) heures dans la même journée, ou après trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. L'employé de soutien à temps partiel de nuit est rémunéré au taux prévu pour le travail supplémentaire pour les heures effectuées au cours d'une sixième journée de travail, ou après dix (10) heures dans la même journée, ou après trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine.

9.30

Un employé de soutien qui effectue du travail supplémentaire pendant au moins trois (3) heures consécutives, immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, bénéficie d'une période de repas d'une durée de trente (30) minutes rémunérées à son taux de traitement. Le moment de la prise de cette période de repas est déterminé après entente avec la direction.

ARTICLE X -

RÉMUNÉRATION, PRIMES ET DÉPENSES

CHAPITRE I

RÉMUNÉRATION

10.01

a) Pour la durée de la convention, les employés sont rémunérés selon les échelles hebdomadaires des paragraphes b) et c) du présent article.

b) **Pour les journalistes :**

Échelons	01-01-2020
1	771,28 \$
2	835,61 \$
3	904,41 \$
4	979,06 \$
5	1 076,96 \$
6	1 204,24 \$
7	1 322,78 \$
8	1 438,18 \$
9	1 516,45 \$

c) **Pour les employés de soutien :**
- **Classe I :**

Échelons	01-01-2020
----------	------------

1	608,12 \$
2	638,56 \$
3	669,16 \$
4	697,30 \$
5	726,87 \$
6	755,72 \$
7	783,46 \$

- **Classe II :**

Échelons	01-01-2020
1	666,93 \$
2	699,49 \$
3	742,40 \$
4	796,78 \$
5	848,52 \$
6	900,74 \$
7	956,58 \$

- **Classe III :**

Échelons	01-01-2020
1	695,12 \$
2	727,77 \$
3	770,19 \$
4	824,57 \$
5	876,80 \$
6	929,02 \$
7	985,42 \$

- **Classe IV :**

Échelons	01-01-2020
1	729,08 \$
2	777,91 \$
3	826,75 \$
4	875,70 \$
5	924,67 \$
6	973,62 \$
7	1 022,57 \$

- **Classe V :**

Échelons	01-01-2020
1	757,93 \$
2	818,05 \$
3	877,88 \$
4	938,82 \$
5	998,74 \$
6	1 059,77 \$
7	1 119,70 \$

- d) Toute augmentation à l'intérieur de l'échelle de rémunération se fait à la date de l'anniversaire d'entrée au service de l'Employeur.
- e) Le salaire des employés leur est versé aux deux semaines, le jeudi pour le travail effectué jusqu'à la fin de la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié la paye pourrait être effectuée le vendredi.

10.02

La rémunération des employés à temps partiel est calculée au prorata des heures faites chaque semaine en regard de la semaine normale de travail, en prenant pour base la rémunération prévue dans l'échelle de rémunération selon les années d'expérience qui auront été reconnues à cet employé à temps partiel. La prime de nuit leur est payée sur la même base.

La date de changement d'échelon d'un employé à temps partiel est prolongée au prorata des heures effectuées, sans toutefois excéder dix-huit (18) mois.

10.03

L'employé de soutien dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle de sa classe a droit, annuellement, à une augmentation minimale équivalant à quatre-vingts pour-cent (80 %) de l'augmentation annuelle de l'échelle de sa classe.

CHAPITRE II

PRIMES

10.04

L'Employeur verse à un journaliste occupant l'une des fonctions suivantes une prime hebdomadaire de 92,36 \$. Ce montant est majoré selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective :

- Coordonnateur de la section affaires urbaines
- Coordonnateur de la section sports
- Coordonnateur de la section Parlement de Québec
- Coordonnateur de la section maison
- Coordonnateur de la section arts et voyage
- Éditeur Internet
- Éditeur général
- Éditeur arts
- Éditeur arts, weekend
- Éditeur économie
- Éditeur sports
- Éditeur international
- Caricaturiste à l'éditorial
- Éditorialistes

10.05

Le jour où le titulaire de l'un des postes mentionnés à la clause 10.04 quitte son poste, il cesse immédiatement de toucher la prime attachée à cette fonction.

10.06

Dans le cas de remplacement d'un employé qui occupe une fonction à laquelle est attachée une prime :

- a) si le remplacement est de moins d'une (1) semaine, celui qui remplace conserve sa prime et touche celle de celui qu'il remplace, au prorata quotidien, jusqu'à concurrence d'un montant égal à la prime hebdomadaire de l'employé qu'il remplace, sa propre prime incluse ;
- b) si le remplacement est de plus d'une (1) semaine, celui qui remplace renonce à sa prime et touche la prime totale de l'autre. Celui qui remplace ne doit jamais toucher moins que ce qu'il touche ordinairement, son allocation de travail de nuit incluse.

10.07

En accédant à un poste d'éditeur, l'employé voit sa rémunération automatiquement portée au sommet de l'échelle des rémunérations alors en vigueur. Le jour où le titulaire de l'un de ces postes abandonne pour retourner

au service général de la Rédaction ou pour occuper un autre poste, sa rémunération demeure au sommet de l'échelle des rémunérations s'il est demeuré en fonction dans le poste pendant au moins vingt-quatre (24) mois.

S'il n'a pas conservé son poste durant au moins vingt-quatre (24) mois, il est réintégré dans l'échelle là où sa rémunération devrait se trouver s'il n'avait pas occupé ledit poste.

- 10.08 a) Le journaliste qui entre au travail après 10 h, à l'exception de celui qui est à heures libres, a droit à une prime quotidienne de 14,73 \$. Cette prime est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.
- b) L'employé de soutien travaillant la nuit a droit à une prime quotidienne de 14,73 \$. Cette prime est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

Si l'employé travaille sept (7) heures ou plus une même journée, la prime quotidienne est de 17,32 \$. Cette prime est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

- 10.09 Un employé de soutien qui remplace un employé absent dans une classe supérieure a droit à une indemnité quotidienne de 11,54 \$ ou le premier échelon de cette classe supérieure, le montant le plus élevé des deux. Cette prime est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

- 10.10 a) Les journalistes à heures libres ont droit à une prime hebdomadaire de 36,95 \$. Cette prime est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.
- b) Les journalistes aux faits divers ont droit à une allocation de disponibilité quotidienne de 17,32 \$. Cette allocation est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates

mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective

CHAPITRE III

DÉPENSES

10.11 Les dépenses professionnelles sont celles qui sont prévues dans les paragraphes suivants. Elles comprennent aussi toutes autres dépenses autorisées ou acceptées comme étant justifiées et véritables, faites au cours d'une affectation commandée ou lors de l'accomplissement d'une tâche ; vestiaire, stationnement, taxis, repas et autres frais non prévisibles, mais jugés acceptables par la direction de la Rédaction.

10.12 L'Employeur rembourse les dépenses professionnelles sur réception d'un rapport de dépenses que l'employé doit lui remettre dans les sept (7) jours de la fin de la période au cours de laquelle il a fait ces dépenses. Le remboursement s'effectue dans les trente (30) jours de la réception du rapport de dépenses.

10.13 Un employé affecté en dehors de l'agglomération urbaine de Québec, pour plus de vingt-quatre (24) heures, peut, à son choix, faire rembourser ses dépenses professionnelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents ou selon la formule d'un forfait quotidien.

Pour toute période de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur accorde comme forfait quotidien un montant de 81,19 \$ à titre d'indemnité pour repas. Ce montant est majoré selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

Ce forfait ne s'applique pas aux employés assignés à des reportages sur le tourisme ; dans leur cas, le forfait quotidien devra faire l'objet d'une entente avec l'employé.

De plus, lorsqu'un journaliste effectue un déplacement dont le coût est payé en tout ou en partie par une agence gouvernementale, une corporation, une institution ou un organisme, le forfait quotidien prévu à la présente clause ne s'applique pas.

Advenant que les autorités fiscales exigent, aux fins de déduction, des reçus pour les dépenses encourues, les modalités concernant le forfait quotidien cessent de s'appliquer.

Les frais de transport et de logement sont payés par l'Employeur selon les modalités prévues aux clauses 10.14 et 10.15.

10.14 L'employé qui en fait la demande à l'adjoint administratif reçoit une avance raisonnable avant d'entreprendre une affectation commandée. Si, en cours d'affectation, l'employé réclame une somme supplémentaire justifiée, l'Employeur la lui fait parvenir.

Dans les sept (7) jours suivant son retour, l'employé rembourse à l'Employeur la partie non utilisée des sommes avancées en même temps qu'il lui remet les pièces justificatives jointes à son rapport de dépenses.

10.15 L'employé qui, en accord avec l'Employeur, fournit une automobile obtient gratuitement un lieu de stationnement ou se fait rembourser sur présentation d'une pièce justificative le coût mensuel de location d'un espace de stationnement que ce dernier aura autorisé au préalable.

L'Employeur verse chaque année à l'employé autorisé à utiliser son automobile une somme d'argent représentant la différence entre une prime d'assurance ordinaire et une prime d'assurance "plaisir et affaires". Cette somme sera payée sur dépôt d'une pièce justificative. Si l'employé quitte, volontairement ou non, son emploi ou s'il cesse d'utiliser son automobile, il remet à l'Employeur un douzième (1/12) de la somme perçue pour chacun des mois qui restent avant l'échéance de la police.

10.16 L'employé utilise son automobile au besoin. Pour ce faire, il reçoit à compter de la date de la signature 0,50 \$ du kilomètre.

Pour toute course aller-retour à l'intérieur de l'agglomération urbaine de Québec, l'employé reçoit une indemnité établie en fonction d'un kilométrage estimé dont les taux sont les suivants :

- pour toute course à la Haute-ville (y incluant Sillery), Basse-ville (y incluant Limoilou) et Vanier : 10,46 \$;
- pour toute course à Duberger, Les Saules, Beauport, Lebourgneuf, Charlesbourg, Université Laval et Sainte-Foy : 12,63 \$;
- pour toute course à Loretteville, Ancienne-Lorette, Wendake, Cap-Rouge, l'aéroport de Sainte-Foy, Saint-Émile, Neufchâtel et dans le quartier Laurentien à Sainte-Foy : 13,75 \$;

Ces montants sont majorés selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

- 10.17 a) L'employé qui travaille régulièrement le jour et qui termine son travail après 0 h obtient, sur présentation des pièces justificatives, le remboursement de ses frais pour retourner à son domicile jusqu'à concurrence de dix-huit dollars et quatre-vingt-quinze (18,95 \$).

La présente disposition s'applique également à un employé rappelé au travail entre minuit (24 h) et sept heures (7 h), lorsqu'il ne peut utiliser son propre véhicule.

- b) L'employé de soutien qui termine son travail après 0 h, obtient sur présentation de pièces justificatives, le remboursement de ses frais de taxi, pour retourner à son domicile, jusqu'à concurrence de dix-huit dollars et quatre-vingt-quinze (18,95 \$).

Ces montants sont majorés selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

- 10.18 Lorsqu'un journaliste est appelé à se déplacer à l'extérieur du secteur où il œuvre habituellement, le calcul de son kilométrage parcouru débute à partir de sa résidence ou de son bureau selon le cas.

- 10.19 Lorsqu'un employé est appelé à travailler de façon permanente dans une ville autre que celle où il travaillait précédemment et hors de la région métropolitaine de l'Employeur, ce dernier assume, sur présentation des

pièces justificatives, les frais de déménagement, selon la formule suivante :

L'Employeur se charge le cas échéant des frais de rupture du bail jusqu'à concurrence de trois (3) mois de loyer et assume les frais suivants :

1. emballage effectué par une entreprise reconnue de déménagement ;
2. frais de transport, de repas, d'hébergement provisoire et d'entreposage, s'il y a lieu, pendant la durée du déménagement et jusqu'à l'installation pour lui et les membres de sa famille, avec entente écrite préalable ;
3. déménagement proprement dit de l'ancien au nouveau domicile ;
4. installation dans le nouveau domicile du service téléphonique et des appareils électroménagers lorsque cette installation doit, de par la loi ou les exigences des assurances, être assumée par un électricien ou un plombier professionnel ;
5. prime d'assurance offerte par le déménageur couvrant les bris, dommages ou vol qui peuvent survenir au cours du déménagement ;
6. frais de courtage ou d'annonce si l'employé vend lui-même sa maison ;
7. frais de déplacement pour la vente de la maison, s'il y a lieu.

10.20 Lorsque, à la suite d'une erreur administrative, des sommes sont versées à un employé, ce dernier doit le signaler à l'Employeur et il doit rembourser ces sommes.

10.21 a) Lorsqu'un employé encourt des frais dans l'exercice de ses fonctions, subit des dommages ou se fait voler ses effets personnels nécessaires à l'exercice de ses fonctions alors qu'il est en devoir, il lui suffit de présenter un énoncé de frais dans les trente (30) jours qui suivent pour être remboursé en entier par l'Employeur. Lorsque l'employé met sa voiture personnelle au service de l'Employeur et que celle-ci est volée, endommagée à la

suite d'un acte de vandalisme ou d'un accident non imputable à la négligence de l'employé, l'Employeur lui rembourse la franchise maximale de cinq cents dollars (500 \$) exigée par sa compagnie d'assurances.

- b) Pour avoir droit aux remboursements mentionnés, l'employé doit avoir respecté les lois ou règlements en vigueur et fournir les pièces et renseignements pertinents pour justifier sa demande.
- c) Un rapport de police doit accompagner toute réclamation pour vol ou vandalisme.

10.22 L'Employeur fournit tous les outils jugés nécessaires à la prestation de travail.

ARTICLE XI - RELATIONS ENTRE LES PARTIES

CHAPITRE I COMITÉ PARITAIRE

11.01 Le Comité paritaire est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) employés choisis par le Syndicat.

11.02 Le comité paritaire a pour rôle de discuter et de conclure des ententes sur toute question soumise par l'une ou l'autre des parties, qui est susceptible de faire l'objet d'un grief défini aux clauses 11.07 et 11.15 de la convention.

Il agit alors comme tel ou en tant que comité de griefs prévu aux clauses 11.11, 11.12 et 11.15.

En cas de désaccord au comité paritaire sur une question soumise suivant les dispositions de la présente clause, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs ou procéder aux étapes subséquentes de cette procédure, le cas échéant.

11.03 Le comité paritaire a aussi pour rôle de discuter de toute autre question qui est soumise par l'une ou l'autre des parties.

11.04 Le comité paritaire doit se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties sur avis préalable de trois (3) jours.

Les parties déposent chez l'adjoint administratif du service de la Rédaction les sujets qu'elles entendent discuter dans les quarante-huit (48) heures avant cette réunion.

Au cours de la réunion, l'une des parties peut faire inscrire à l'ordre du jour un ou des nouveaux points pour discussion et entente.

- 11.05
- a) Les procès-verbaux des réunions du comité paritaire sont rédigés par la partie patronale. Une copie du procès-verbal est remise au Syndicat pour approbation.
 - b) Après adoption des procès-verbaux par le comité paritaire, des copies de ces procès-verbaux ou du consentement des parties, des extraits sont affichés dans les locaux de la Rédaction avec copies disponibles aux employés.
 - c) L'une ou l'autre des parties au comité paritaire peut inviter une ou des personnes pouvant aider au règlement d'une question précise par leur compétence ou leur connaissance du problème soulevé. L'autre partie en sera prévenue par l'avis de convocation.
 - d) Dans le cas d'une plainte formulée par un membre du Syndicat relativement à une décision du comité paritaire, celui-ci est tenu d'entendre le point de vue de ce membre et il peut réviser sa décision au besoin.

11.06

Dans le cadre du comité paritaire, trois (3) fois par année de calendrier, le rédacteur en chef rencontre les représentants choisis par le Syndicat pour discuter de la politique d'information et du contenu rédactionnel du journal.

Dans le cadre de ces réunions, une partie avise l'autre par un avis écrit de sept (7) jours. La partie qui reçoit un tel avis de convocation peut faire inscrire des sujets à l'ordre du jour par un avis écrit, dans les trois (3) jours suivants.

En début d'année, au cours d'une de ces réunions, la direction de la Rédaction fait part notamment des paramètres budgétaires en énonçant ses principes sur l'effectif, la formation et le temps supplémentaire ainsi que ses intentions au sujet des collaborateurs.

CHAPITRE II

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

11.07 Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation, à l'application et à la violation de la convention ; est également un grief toute mécontente qui concerne les conditions de travail et d'emploi et le bien-être des employés.

11.08 a) Un grief peut être déposé par tout employé ou groupe d'employés ou par le Syndicat.

b) Avant de soumettre un grief par écrit, un employé, accompagné d'un représentant syndical, peut discuter de l'objet du grief à venir avec le rédacteur en chef ou son représentant.

c) Les dispositions de la présente clause n'ont pas pour effet d'empêcher un employé de discuter d'un problème avec un représentant de l'Employeur.

11.09 Les griefs relatifs à des congédiements, des mises à pied, des suspensions ou à des mutations ont préséance sur les autres griefs.

11.10 Sans préjudice aux droits reconnus à l'Employeur et au Syndicat par la convention, les circonstances, les décisions ou les faits qui ont donné naissance à un grief ne sont pas changés, suspendus ou annulés pendant la formulation et la procédure de règlement de ce grief, à moins qu'il n'y ait entente entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat. L'entente définitive entre les intéressés, ou la décision rendue par un arbitre lors d'un arbitrage peut seule, s'il y a lieu, modifier, changer ou annuler ces circonstances, faits ou décisions.

Toutefois, dans le cas de mesures disciplinaires, de grief relatif à une mutation de région comportant le déménagement de l'employé, il est convenu que toutes les conditions existant préalablement à de telles mesures restent en vigueur tant et aussi longtemps qu'un arbitre n'a pas décidé du contraire. Dans le cas de congédiement, l'employé est alors suspendu avec salaire.

Cependant, le présent alinéa ne s'applique pas dans le cas de vol, assaut ou dommages à la propriété.

- 11.11
- a) Sous peine de nullité, un grief doit être soumis par écrit au rédacteur en chef ou son représentant, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief dans les trente (30) jours suivant la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où le ou les employés concernés ou le Syndicat ont raisonnablement pu en prendre connaissance. Le grief doit être signé par le ou les employés concernés ou par un représentant syndical.
 - b) Le rédacteur en chef ou son représentant formule sa réponse par écrit, au plus tard sept (7) jours suivant la réception du grief.
 - c) À défaut de règlement du grief à l'étape précédente, l'employé ou le Syndicat peut, dans les sept (7) jours suivants, soumettre le grief au comité paritaire qui doit se réunir pour discuter du grief dans les sept (7) jours suivants.

Le comité paritaire tient alors lieu de comité des griefs.

- d) À défaut de règlement du grief à l'étape précédente, le Syndicat ou l'Employeur peut aviser l'autre partie, dans un délai de sept (7) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe c) pour la réunion du comité paritaire, qu'il entend soumettre le grief à un arbitre.

La demande d'arbitrage doit mentionner le nom de l'arbitre qui doit entendre le grief et une copie de l'avis d'arbitrage lui est transmise.

- 11.12
- a) Malgré les dispositions prévues à la clause 11.11, les griefs relatifs à des mesures disciplinaires et aux mutations sont soumis par écrit au rédacteur en chef ou son représentant dans les quinze (15) jours de l'imposition de la mesure.
 - b) Le comité paritaire, qui tient alors lieu de comité des griefs, doit se réunir dans les sept (7) jours suivants pour discuter du grief.
 - c) À défaut du règlement du grief à l'étape précédente, le Syndicat peut aviser l'Employeur, dans un délai de cinq (5) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe b)

pour la réunion du comité paritaire, qu'il entend soumettre le grief à un arbitre.

La demande d'arbitrage doit mentionner le nom de l'arbitre qui doit entendre le grief et une copie de l'avis d'arbitrage lui est transmise.

- d) Dans la mesure du possible, l'arbitre doit entendre le grief dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis d'arbitrage et rendre sa décision dans la mesure du possible dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition.

11.13 Les griefs soumis aux paragraphes 11.11 et 11.12 sont soumis à tour de rôle aux arbitres suivants :

- Francine Beaulieu
- Alain Corriveau
- François Hamelin
- Jean-Guy Ménard
- Fernand Morin
- François G. Fortier
- Gilles Desnoyers

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

11.14 L'arbitre a le pouvoir de convoquer les parties et de décider des griefs qui lui sont soumis selon l'esprit et la lettre de la convention, mais il ne peut cependant modifier les dispositions de la convention.

Dans le cas de congédiement ou de suspension ou de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'Employeur, de l'infirmier ou d'y substituer la mesure disciplinaire qu'il juge appropriée.

Dans tous les cas, il a le pouvoir d'ordonner la compensation totale ou partielle des avantages pécuniaires perdus par l'employé.

11.15 a) Un grief déposé par un journaliste en vertu des dispositions de l'article VII est un grief d'information.

- b) 1. Le ou les signataires du grief doivent signifier le plus rapidement possible par écrit à la direction de la Rédaction

le grief, et ce, dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la naissance du grief, sauf si l'employé ou l'un des employés impliqués dans le grief est absent pour raison valable, auquel cas le délai courra du jour de son retour au travail, mais il ne peut excéder trente (30) jours.

2. Une première rencontre doit avoir lieu entre les deux parties au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures suivant le dépôt du grief. Elle doit avoir lieu entre le rédacteur en chef ou son représentant et le signataire du grief accompagné d'un représentant du Syndicat.
3. S'il n'y a pas entente, le comité paritaire qui tient alors lieu de comité des griefs doit se réunir au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures de la rencontre prévue au paragraphe 2.
4. S'il n'y a pas entente, le rédacteur en chef ou son représentant et le président du Syndicat ou son représentant doivent dans les trois (3) jours suivants choisir un arbitre à qui sera déféré le grief.

Cet arbitre doit obligatoirement être désigné parmi des praticiens et des professionnels du monde de l'information et du journalisme, à partir d'une liste sur laquelle les deux parties se sont entendues.

Dans la mesure du possible, l'arbitre doit entendre le grief dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis d'arbitrage et rendre sa décision dans la mesure du possible dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition.

5. Tous les griefs, s'il y en avait plusieurs découlant des mêmes faits, doivent être soumis à l'arbitre choisi par les parties selon les dispositions prévues au paragraphe 4.
6. L'arbitre a compétence pour imposer toute sanction qu'il juge appropriée dans les circonstances selon l'esprit et la lettre de la convention.

La sentence de l'arbitre peut être publique. Elle est sans appel et lie les parties.

7. Les pouvoirs d'un arbitre choisi pour décider un grief porté en vertu des clauses 7.18, 7.19 et 7.20 sont limités à le décider selon l'esprit et la lettre de la présente convention.

Il pourra imposer tout correctif relevant de la juridiction du service de la Rédaction afin que les dispositions de ces clauses puissent être appliquées avec efficacité.

11.16 Tout règlement intervenu au cours de la procédure de règlement des griefs avant le prononcé de la sentence arbitrale doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le ou les employés en cause ainsi que par le ou les représentants autorisés de l'Employeur et du Syndicat.

11.17 Une erreur technique dans la rédaction du grief n'en entraîne pas la nullité.

11.18 La décision d'un arbitre est sans appel et lie les parties et elle devient exécutoire dans un délai de quatorze (14) jours à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

L'arbitre informe les parties de la date à laquelle il compte pouvoir rendre sa décision.

11.19 Les parties paient à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.

11.20 Les délais prévus aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrages sont calculés en jours civils. Les jours fériés, samedis et dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant. De plus, le premier jour de la soumission du grief n'est pas partie du délai.

Ces délais peuvent être modifiés par entente écrite entre les parties.

11.21 a) Les employés appelés à témoigner à un arbitrage résultant de la convention sont libérés, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage. Il en est de même pour le président du Syndicat et un (1) représentant syndical.

b) L'Employeur accorde à un employé de nuit une demi-journée (1/2) le jour ouvrable précédent, si l'audition

débute à 14 heures ou après, ou une journée, soit le jour ouvrable précédent si l'audition débute avant 14 heures.

CHAPITRE III

SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.22

L'Employeur et le Syndicat désignent chacun deux (2) représentants au comité de santé et sécurité. Ce comité étudie toute question pertinente à la santé et la sécurité du travail des employés. Le comité soumet par la suite, au besoin, ses recommandations au comité paritaire pour discussion.

CHAPITRE IV

MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER

11.23

- a) De façon non limitative, les mots « mesure disciplinaire » comprennent toute réprimande, suspension, rétrogradation et congédiement.
- b) Avant d'imposer une mesure disciplinaire à un employé, l'Employeur doit lui signifier un préavis écrit de quarante-huit (48) heures et lui permettre de faire valoir son point de vue sur les faits qui donnent lieu à une telle mesure. Un représentant syndical assiste à cette réunion.
- c) Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire doit être informé par écrit des raisons qui ont motivé cette sanction. Le Syndicat doit être informé par écrit qu'un tel avis a été transmis à l'employé. Une telle mesure disciplinaire doit être signifiée à l'employé et au Syndicat dans les trente (30) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où l'Employeur a raisonnablement pu en prendre connaissance, sous peine de nullité.
- d) L'employé s'il le juge utile, peut faire valoir son point de vue par écrit sur toute mesure disciplinaire dont il aura été l'objet. L'Employeur doit verser, le cas échéant, ce document au dossier de l'employé.
- e) L'Employeur ne peut invoquer contre l'employé une suspension, une réprimande ou toute sanction disciplinaire datant de plus de 12 mois, s'il n'y a pas eu une sanction pour un acte similaire durant cette même période de 12 mois, sauf dans le cas où les sanctions déjà imposées font la preuve d'une répétition d'actes assimilables à une systématisation.

L'Employeur ne peut invoquer une sanction qui aurait été annulée par une sentence arbitrale.

f) L'Employeur doit clairement identifier dans le texte qu'il s'agit d'une réprimande professionnelle et verser à son dossier toute remarque ou observation que peut lui formuler l'employé par écrit.

g) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.24 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier au service de la Rédaction.

CHAPITRE V NON-DISCRIMINATION

11.25 Aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition ne sera exercée ou pratiquée par l'Employeur, ses représentants, le Syndicat ou les employés à l'égard d'un employé du Soleil régi ou non par la convention, en raison de sa race, son origine ethnique, ses croyances, son sexe, sa langue, ses mœurs, son état civil ou familial, son âge ou par la suite de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou les lois en vigueur.

CHAPITRE VI GRÈVE ET LOCK-OUT

11.26 La grève et le lock-out sont interdits pendant la durée de la convention.

ARTICLE XII - PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION

12.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2020.

Il n'y a aucune rétroactivité aux avantages prévus à la convention.

12.02 La convention demeure en vigueur pendant que les parties discutent de son renouvellement conformément aux dispositions du Code du travail.

12.03 L'Employeur ne prend aucune mesure disciplinaire contre un employé en raison de son refus de franchir une ligne

de piquetage établie par tout groupe de salariés syndiqués du Soleil par suite d'une grève ou d'un lock-out légal des salariés de l'Employeur.

12.04

Le préambule (définition des termes), les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, CE 30 e JOUR D'OCTOBRE 2020.

LE SOLEIL, UNE DIVISION DE
3834810 CANADA INC., FILIALE
DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.



SYNDICAT DE LA RÉDACTION
DU SOLEIL (CSN)



LISTE DES ANNEXES

- Annexe I** Déclaration de principe
- Annexe II** Allocation de documentation
- Annexe III** Restriction particulière dans l'application de la clause 1.04 c) de la convention collective
- Annexe IV** Participation volontaire au :
- 1) Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.)
 - 2) Fondation de la CSN (le Fonds de développement pour la coopération et l'emploi)
- Annexe V** Lettre d'entente concernant André-Philippe Côté
- Annexe VI** Couverture d'une campagne électorale
- Annexe VII** Couverture d'événements spéciaux sur 7 jours
- Annexe VIII** Application de l'article 3.12 a) 3^e alinéa
- Annexe IX** Horaire de 28 heures/semaine

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, CE 30 e JOUR
D'OCTOBRE 2020.

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

SYNDICAT DE LA RÉDACTION
DU SOLEIL (CSN)

ANNEXE I

ENTRE

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

ET

SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SUJET : DÉCLARATION DE PRINCIPE

Le Soleil est essentiellement un journal d'information.

Le Soleil est un journal indépendant.

Ces deux caractéristiques entraînent pour le journal, ses dirigeants et ses journalistes, l'obligation de présenter fidèlement l'information et de tendre à la plus stricte impartialité.

Le Soleil considère qu'il doit prioritairement s'identifier avec l'agglomération québécoise et travailler à son épanouissement dans tous les domaines.

Le Soleil est de plus au service de la communauté de l'Est-du-Québec et, à ce titre, il se reconnaît un rôle de lien de communication entre les diverses régions qu'il dessert.

Le Soleil accorde une attention privilégiée à l'avenir de la collectivité québécoise, aux plans social, culturel, économique et politique.

Il entend refléter les réalités québécoise et canadienne dans leur ensemble.

Le Soleil reconnaît le caractère d'utilité individuelle et sociale de l'information. Son objectif est de permettre à chacun de s'en servir selon ses besoins, l'information appartenant de facto au public.

Compte tenu de sa clientèle variée, il doit s'adapter aux milieux qu'il dessert, œuvrer à partir de la population, faire de la vie quotidienne du lecteur le centre de son intérêt.

Il reconnaît que l'exercice de la liberté de presse et du droit à l'information doit s'accomplir dans le respect des droits individuels et collectifs.

Le Soleil croit essentielle au maintien de son indépendance, la réalisation de profits qui tiennent à la fois compte du contexte économique dans lequel il évolue et du caractère de service public qu'il reconnaît aux entreprises de presse.

ANNEXE II

ENTRE

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

ET

SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SUJET : ALLOCATION DE DOCUMENTATION

Afin de permettre aux journalistes de se procurer des livres, périodiques, revues, journaux, etc., l'Employeur verse à chacun une allocation hebdomadaire de documentation de quatorze dollars et soixante et un (14,61 \$).

Cette allocation est majorée selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la présente convention collective.

ANNEXE III

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

**SUJET : RESTRICTION PARTICULIÈRE DANS L'APPLICATION DE LA
 CLAUSE 1.04 C) DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

À compter de la date de la signature de la convention collective et pendant toute la durée de celle-ci, l'Employeur, en application de la sous-traitance, pourra reclasser un maximum de deux (2) employés, et ce, seulement dans l'unité des employés de bureau du Soleil (CSN).

ANNEXE IV

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SUJET : PARTICIPATION VOLONTAIRE AU :

- 1) Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).**
- 2) Fondation de la CSN (le Fonds de développement pour la coopération et l'emploi)**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et la Fondation de la CSN. L'Employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque employé qui le désire, au plus tard un (1) mois après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué. L'Employeur remet ces retenues chaque mois au dit Fonds en indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale des employés concernés ainsi que les montants versés, avec copie au Syndicat.

Un employé peut en tout temps cesser de souscrire au Fonds ou réduire le montant de sa souscription en faisant parvenir à l'Employeur un avis en ce sens ; l'Employeur doit alors, au plus tard dans un délai d'un (1) mois, cesser toute retenue ou donner suite à la réduction de souscription demandée par l'employé.

L'Employeur ne peut être tenu responsable que pour le montant des retenues effectuées jusqu'à ce qu'elles aient été remises au Fonds. L'Employeur ne peut en aucune façon être tenu responsable de l'utilisation et de la gestion des retenues après leur remise au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et la Fondation de la CSN.

ANNEXE V

ENTRE

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

Et

LE SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SUJET : LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT ANDRÉ-PHILIPPE CÔTÉ

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant l'article 7.31 de la présente convention collective, André-Philippe Côté conserve la propriété de toutes ses caricatures originales (cartons et support informatique) qu'il exécute pendant ses heures de travail, qu'elles soient utilisées ou non.
2. M. André-Philippe Côté conserve l'utilisation de plein droit de toutes ses caricatures originales (cartons et support informatique). Cependant l'Employeur se réserve le droit de conserver, à l'occasion, certaines caricatures originales (cartons et support informatique) pour des besoins spéciaux après consultation avec André-Philippe Côté. L'Employeur ne pourra pas utiliser ce droit sur les caricatures déjà cédées ou vendues.
3. L'Employeur conserve tous ses droits de reproduction qui sont prévus à la présente convention collective, notamment à l'article 7.

ANNEXE VI

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SUJET : COUVERTURE D'UNE CAMPAGNE ELECTORALE

CONSIDÉRANT QUE cette entente s'applique aux journalistes assignés à la couverture des campagnes électorales.

CONSIDÉRANT QUE la campagne électorale implique pour certains journalistes une couverture sur cinq (5), six (6) ou sept (7) jours pendant la semaine normale de travail (du dimanche au samedi).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Le préambule fait partie de la présente entente ;
- Le montant forfaitaire versé aux journalistes en vertu de cette entente est de 1 394,37 \$ par semaine, en plus de leur salaire hebdomadaire, pour une couverture 7 jours semaine ;
- Le montant forfaitaire versé aux journalistes en vertu de cette entente est de 887,33 \$ par semaine, en plus de leur salaire hebdomadaire, pour une couverture 6 jours semaine ;
- Le montant forfaitaire versé aux journalistes en vertu de cette entente est de 507,04 \$ par semaine, en plus de leur salaire hebdomadaire, pour une couverture 5 jours semaine ;
- Les journalistes à l'édition touchent les primes de nuit supplémentaires s'il y a lieu en plus des primes ci-haut mentionnées (article 10.08 a)) ;
- Les montants forfaitaires prévus dans la présente entente sont majorés selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la convention collective ;

- Les journalistes qui travaillent sur une base de 6 ou 7 jours et qui couvrent la campagne électorale pendant toute sa durée toucheront une semaine de vacances additionnelle qui devra être écoulee au cours des trois mois qui suivent la date du scrutin. S'ils ne pouvaient pas utiliser cette semaine additionnelle de vacances au cours de ce délai, une entente exceptionnelle pourra être conclue avec la direction pour prolonger le délai d'un autre trois mois.
- Cette entente est valide jusqu'au 31 décembre 2020.

ANNEXE VII

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SUJET : COUVERTURE D'ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX SUR 7 JOURS

CONSIDÉRANT QUE cette entente s'applique aux journalistes assignés à la couverture d'événements choisis par la direction.

CONSIDÉRANT QUE ces événements doivent impliquer une couverture quotidienne pendant au moins sept jours consécutifs s'échelonnant du dimanche au samedi (semaine normale de travail), et ce, sans jour de congé.

CONSIDÉRANT QUE la durée des déplacements fait partie de l'assignation.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Le préambule fait partie de la présente entente ;
- Le montant forfaitaire versé aux journalistes en vertu de cette entente est de 1 711,26 \$ par semaine, en plus de leur salaire hebdomadaire ;
- Ce montant forfaitaire est majoré selon les mêmes pourcentages et aux dates mentionnées pour les salaires à la clause 10.01 b) de la convention collective ;
- Le journaliste en reportage pour la section tourisme, dont tous les frais de séjour et de déplacement sont défrayés par un commanditaire, reçoit son salaire hebdomadaire prévu à la convention. Le journaliste est libéré au retour, après entente avec la direction sur la durée de la libération pendant sa semaine normale de travail, pour rédiger les articles ;

Lors de reportages de moins de sept (7) jours, le chapitre II de l'article IX de la convention collective s'applique à moins d'une entente entre la direction et le Syndicat ;

- Cette entente est valide jusqu'au 31 décembre 2020.

ANNEXE VIII

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

**SUJET : APPLICATION DE L'ARTICLE 3.12 A) 3^E ALINEA DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE LA
RÉDACTION**

ATTENDU les problématiques liées à l'application de l'article 3.12 a) 3^e alinéa de la convention collective des employés de la rédaction ;

ATTENDU que les parties désirent préciser les dispositions de l'article 3.12 a) 3^e alinéa de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente ;
- 2- L'Employeur peut décider de remplacer ou de ne pas remplacer un employé absent ;
- 3- Généralités :
 - a. Pour les remplacements d'une durée prévue de plus d'une semaine suivant l'article 3.12 a) 3^e alinéa, le surnuméraire assigné au remplacement se voit attribuer l'horaire et les tâches de l'employé qu'il remplace pour les jours de remplacement prévus.
 - b. Un même surnuméraire effectue ce remplacement. Lorsque, dans des circonstances exceptionnelles aux fins d'assurer la qualité de l'information, l'Employeur assigne le surnuméraire à d'autres tâches durant les jours de remplacement prévus, il en informe le Syndicat.
- 4-

Pendant la période du 24 juin au 1^{er} lundi de septembre ainsi que pendant la période du 24 décembre au 3 janvier, les modalités de remplacement qui s'appliquent sont les suivantes :

- a. Pour les remplacements d'une durée prévue de plus d'une semaine suivant l'article 3.12 a) 3^e alinéa, le surnuméraire assigné au remplacement se voit attribuer l'horaire de l'employé qu'il remplace pour les jours de remplacement prévus.
 - b. Lorsque, de façon exceptionnelle, aux fins d'assurer le bon fonctionnement des opérations, l'Employeur modifie l'horaire du surnuméraire assigné au remplacement, il en informe le Syndicat.
- 5- Si l'une ou l'autre des parties identifie des difficultés dans l'application de la présente, le comité paritaire en est saisi afin d'en discuter.

ANNEXE IX

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SUJET : HORAIRE DE 28 HEURES/SEMAINE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur s'engage à considérer la demande d'un employé régulier à temps complet qui, pour des raisons personnelles, désire travailler 4 jours/semaine/28 heures au lieu de 5 jours/semaine/35 heures pour une période qui ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an.
2. L'Employeur n'a pas l'obligation d'accepter cette demande s'il juge qu'elle aurait pour effet de nuire à la qualité du service ou d'engendrer des coûts additionnels.
3. L'employé régulier dont la demande est acceptée maintient son statut d'employé régulier, pendant cette période, aux conditions suivantes :
 - son salaire hebdomadaire, y incluant les primes, est réduit de 20 % ;
 - en sus, ses vacances et ses congés sont réduits au prorata du nombre d'heures hebdomadaires travaillées ;
 - le « Régime complémentaire de retraite » s'applique aux heures rémunérées ;
 - Le « Régime d'assurance invalidité de courte durée » et le « Régime d'assurance invalidité de longue durée » s'appliquent aux heures rémunérées pendant la durée prévue de l'horaire de 4 jours par semaine/28 heures. À la date prévue du retour de l'employé à l'horaire de 5 jours par semaine/35 heures, la prestation s'applique sur le salaire prévu pour le temps complet.
4. En cas de grief, l'employé régulier dont la demande a été refusée a le fardeau de la preuve et l'arbitre doit interpréter restrictivement le droit de l'employé à obtenir un horaire à temps partiel tel que défini à l'alinéa 1 ci-dessus.

LISTE DES LETTRES D'ENTENTES

**LETTRE D'ENTENTE NO. 1 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
(ci-après nommés : les quotidiens)**

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2 COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE
CHANGEMENTS**

**LETTRE D'ENTENTE NO. 3 RECLASSEMENT DE MADAME CAROLINE
LAMY**

**LETTRE D'ENTENTE NO. 4 RECLASSEMENT MADAME BRIGITTE
BRETON**

LETTRE D'ENTENTE NO. 5 TRAITEMENT DU COURRIER- PAGE OPINION

**LETTRE D'ENTENTE NO. 6 GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR
L'ANNÉE 2021**

**LETTRE D'ENTENTE NO. 7 MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT
DE NÉGOCIATION (CPN)**

**LETTRE D'ENTENTE NO. 8 ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE
RETRAITE**

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, CE 20 e JOUR
D'OCTOBRE 2020.**

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE

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

et

**SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
ci-après appelé « le Syndicat »**

**SUJET : LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE
LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT,
LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST
(ci-après nommés : les quotidiens)**

ATTENDU QUE tous les quotidiens sont des institutions solidement enracinées dans leur région respective et qu'ils sont le reflet de la diversité de leur milieu et une source d'information de qualité pour leurs lecteurs ;

ATTENDU QUE pour maintenir le dialogue entre les quotidiens et leurs lecteurs, il est essentiel de préserver l'autonomie rédactionnelle de chacun des quotidiens;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités de diffusion et de publication des textes, photos, graphiques, illustrations, ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, en provenance et à destination des quotidiens;

ATTENDU QUE cette entente est élaborée dans le respect du caractère distinct et de l'autonomie rédactionnelle de chacun des quotidiens, tout en permettant d'unir leurs forces pour améliorer la diversité et la qualité des contenus offerts à leurs lecteurs ;

ATTENDU QUE le travail en synergie entre les quotidiens doit mettre fin à la duplication des opérations et assurer une utilisation optimale de leurs effectifs ;

ATTENDU QUE les fonctions d'édition dans les quotidiens doivent être transformées afin de permettre aux journalistes d'écrire leurs reportages directement dans la maquette et aussi de permettre le partage des pages entre les salles de rédaction sur toutes les plateformes des éditions (papier et électronique) ;

ATTENDU QUE la présente a préséance sur les dispositions applicables contenues à la présente convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

A- Partage des contenus entre les salles de rédaction des quotidiens

La présente entente permet la libre circulation des textes, photos, graphiques, illustrations, caricatures, productions sonores et vidéos ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, produits par les services de rédaction des quotidiens et en permet l'utilisation et la publication dans chacun d'eux.

1. Les éditoriaux ne peuvent être échangés, sauf en cas de vacances ou de courtes absences de l'éditorialiste.
2. Les textes d'un "columnist" (texte d'opinion) doivent être publiés intégralement.
3. Les bureaux parlementaires du Soleil et du Droit sont maintenus dans leur forme actuelle.
4.
 - a) Les textes des pigistes ou collaborateurs sont assujettis aux règles établies à la convention collective.
 - b) Les textes "columnist" (textes d'opinion) provenant d'un pigiste ou d'un collaborateur sont présumés provenir d'un employé syndiqué des services de rédaction des quotidiens et sont donc soumis et inclus aux mêmes règles et restrictions.
5. Les textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos en provenance ou à destination des autres quotidiens doivent porter la mention du quotidien d'origine et, s'il y a lieu, la signature de l'auteur.

De plus, chacun des textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos produit par un pigiste ou un collaborateur doit porter la mention "collaboration spéciale".
6. Un quotidien ne peut publier un reportage d'un autre quotidien sur un des événements de la région habituellement couverte par ce quotidien, à moins d'y dépêcher aussi son propre journaliste.
7.
 - a) L'Employeur peut publier les textes, photos, graphiques, illustrations ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, produits par le service de rédaction de La Presse, à l'exception des textes éditoriaux et des textes d'un "columnist" (texte d'opinion) sauf si ce dernier est en assignation à l'extérieur du Canada.
 - b) Les articles 4a, 5, 6, 12 et 14 de la présente s'appliquent aux échanges de textes, photos, graphiques, illustrations et toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, entre les quotidiens et La Presse.

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

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

C- Généralités

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE

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

et

SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
ci-après appelé « le Syndicat »

SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS

- ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat partagent la volonté d'établir un nouveau type de relations de travail, de partage d'information et de communication au sein de l'entreprise ;
- ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une réorganisation du travail impliquant des ententes sur le partage des juridictions des Syndicats ;
- ATTENDU QUE l'apport des deux (2) parties à la négociation a permis de développer une approche novatrice basée sur le dialogue et en positionnant le syndicat comme un partenaire privilégié afin d'accompagner l'entreprise dans sa transformation ;
- ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat souhaitent maintenir des canaux de communication constructifs et positifs concernant la transition dans l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Le préambule fait partie intégrante des présentes.

1. Un comité d'innovations et de changements est formé. Il s'agit d'un comité paritaire patronal-syndical. Il est composé d'un (1) membre nommé par chacun des syndicats représentés au Soleil, pour un total minimal de trois

- (3) membres syndicaux ainsi que d'un maximum du même nombre de représentants patronaux.
2. Ce comité se rencontre une fois tous les trois (3) mois ou sur demande de l'une ou l'autre des parties.
 3. Le comité d'innovations et de changements reçoit les informations suivantes concernant Le Soleil :
 - L'état des ventes, du tirage et tout autre sujet d'intérêt pour l'une ou l'autre des parties.
 4. Le comité discute ouvertement des affaires passées, en cours et à venir de l'entreprise.
 5. Le comité fait le suivi sur les impacts induits par les réorganisations du travail convenues dans les lettres d'entente suivantes :
 - *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
 - *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI)*
 - *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. 3

ENTRE

LE SOLEIL

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

et

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DU SOLEIL (CSN)
ci-après appelé « le Syndicat Bureau » et

SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
ci-après appelé « le Syndicat Rédaction »

SUJET : RECLASSEMENT DE MADAME CAROLINE LAMY

ATTENDU l'Annexe VI - *Mesure particulière de protection de l'emploi d'employés de soutien*, annexée à la convention collective 2015-2018 du Syndicat Rédaction, dont bénéficiait Madame Caroline Lamy ;

ATTENDU le reclassement, le 13 mars 2016, de Madame Caroline Lamy dans un poste régulier assujéti à la convention collective du Syndicat Bureau ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Madame Caroline Lamy conserve son salaire hebdomadaire de 1 006,32 \$.
3. Le nom de Madame Caroline Lamy est ajouté à l'article 1.1 de la Lettre d'entente No.1 - *mesure particulière de protection de l'emploi*, annexée à la convention collective du Syndicat Bureau.
4. Advenant l'affichage d'un poste de soutien assujéti à la convention collective du Syndicat Rédaction, ou un remplacement de plus d'un mois dans un tel poste, sous réserve des qualifications et aptitudes requises, la priorité d'embauche sera accordée à Madame Caroline Lamy.

5. La présente entente est conclue sans préjudice quant aux droits des parties. Elle ne pourra pas être invoquée ni interprétée comme constituant un précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE

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

et

**SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
ci-après appelé « le Syndicat »**

SUJET : RECLASSEMENT- MADAME BRIGITTE BRETON

ATTENDU l'abolition, le 31 décembre 2018, des deux postes d'éditorialistes occupés par Mme Brigitte Breton et M. Pierre Asselin ;

ATTENDU les griefs 2018-03, 2018-04 et 2018-06 déposés le 24 août 2018 ;

ATTENDU l'intention des parties de prévoir le reclassement de Mme Brigitte Breton conformément aux modalités prévues à la présente ;

ATTENDU la convention collective en vigueur ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Le 1^{er} janvier 2019, sans égard à la procédure d'affichage, Mme Brigitte Breton est reclassée dans un poste nouvellement créé de chroniqueur (enjeux de société, grandes entrevues, Le Point). L'article 10.05 de la convention collective s'applique à l'égard de la prime d'éditorialiste que touche Mme Breton jusqu'à son reclassement.
3. L'Employeur verse à Mme Brigitte Breton, tant qu'elle occupera le poste de chroniqueur, une allocation hebdomadaire de temps supplémentaire préautorisé d'une heure trente minutes (1,5 heure) au taux applicable.

4. Le Syndicat retire les griefs 2018-03, 2018-04 et 2018-06, le tout sans admission.
5. La présente ne pourra pas être invoquée par les parties à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE

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

et

**SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
ci-après appelé « le Syndicat »**

SUJET : TRAITEMENT DU COURRIER - PAGES OPINIONS

ATTENDU l'abolition, le 31 décembre 2018, des deux postes d'éditorialistes occupés par Mme Brigitte Breton et M. Pierre Asselin ;

ATTENDU la convention collective en vigueur ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Les tâches de réception, de tri et de traitement du courrier des lecteurs publié dans les pages Opinions peuvent être accomplies sur une base régulière par des personnes exclues de l'accréditation détenue par le Syndicat.
3. La présente ne constitue pas une renonciation par le Syndicat à sa juridiction sur les tâches visées par la présente.
4. La présente ne pourra pas être invoquée par les parties à titre de précédent.
5. La présente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure pendant toute la durée de la présente convention collective.

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 DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
(ci-après « le Syndicat »)
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)**

OBJET : Gel des salaires et des primes pour l'année 2021

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

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 DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
(ci-après « le Syndicat »)
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

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

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

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente ;
2. Un comité permanent de négociation (CPN) est mis en place dans chacun des journaux. Il vise à traiter des enjeux locaux propres à chaque journal et ne se substitue pas à aucun comité déjà prévu dans la convention collective ;
3. À l'égard des fonctions assujetties à la présente convention collective, ou visées par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation, le CPN aura pour mandat de traiter notamment des sujets suivants :
 - 3.1.1. l'organisation du travail face aux nouvelles réalités de l'industrie et du virage numérique à venir ;
 - 3.1.2. le recrutement et la rétention de personnel ;
 - 3.1.3. nouveaux titres d'emplois ;
 - 3.1.4. salaires et conditions monétaires des nouveaux titres d'emplois ;
 - 3.1.5. conditions de travail non prévues à la convention collective.

4. Modifications de la convention collective :

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

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

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

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

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

- 5.5. Les parties tiennent un procès-verbal de leurs discussions, engagements et ententes ;
- 5.6. Une entente intervenue en vertu de la présente, visant un amendement à la convention collective, ne prend effet que lorsque les parties en conviennent par lettre d'entente ;

6. Libérations syndicales pour les travaux du CPN :

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

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

7. Désaccord :

- 7.1. Dans l'éventualité où le CPN ne peut obtenir une entente sur un sujet, les parties font appel à un médiateur du ministère du Travail afin de les aider dans la recherche d'une entente ;
 - 7.2. Le médiateur peut soumettre des recommandations ;
 - 7.3. Dans l'éventualité où à la suite de l'intervention d'un médiateur, les parties ne peuvent convenir d'une entente, le sujet est laissé sur table et référé au processus traditionnel de renouvellement de la prochaine convention collective.
8. Les parties conviennent que la présente entente s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTRE

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

ET

SYNDICAT DE LA RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)
(ci-après « le Syndicat »)
(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

OBJET : Assurance collective et régimes de retraite

PRÉAMBULE :

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

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

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

ATTENDU QUE lors de l'audience du 20 novembre 2019 devant le juge Dumais de la Cour supérieure, PwC, en sa qualité de séquestre intérimaire, a fait des représentations à l'effet que les deux offres considérées au terme du PSIV étaient

toutes deux conditionnelles à la terminaison des régimes complémentaires de retraite, du régime de retraite d'appoint et des assurances collectives en faveur des anciens employés, et qu'il n'y a aucune offre qui permet le maintien des régimes dans les circonstances ;

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

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

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

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

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

ATTENDU QUE la terminaison et la liquidation des Polices d'assurance collective en faveur des anciens employés actuellement en vigueur et des Régimes de retraite actuellement en vigueur sont une condition essentielle à la mise en place du Plan et à la matérialisation de l'Offre de la Coopérative, suivant les conditions imposées par ses prêteurs, tel que ces termes et expressions sont ci-après définis ;

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

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

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

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

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

Interprétation

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

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

Assurance collective

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

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

Régimes de retraite

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

- h. Le comité de retraite est paritaire ;
- i. Le règlement du régime devra être adopté par chacun des syndicats participants.

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

Conformité au droit en vigueur

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

Conditions d'approbation

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