
CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

**COOPERATIVE NATIONALE DE L'INFORMATION
INDEPENDANTE (ANCIENNEMENT CONNUE SOUS LE NOM
DE 3834310 CANADA INC. ET LE GROUPE CAPITALES
MEDIAS INC.)**

ET

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

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

ARTICLE 8 – ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE ET RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES	39
8.1. ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE.....	39
8.2. IMPLICATION D’UN SALARIE A UN PROJET D’EXPERIMENTATION	39
8.3. LA MISE EN PLACE D’UN PROJET D’EXPERIMENTATION	39
8.4. COMPLEMENT D’UNE TACHE SUR UNE BASE PONCTUELLE ET/OU EXPERIMENTALE	39
8.5. DUREE DE VIE DU PROJET D’EXPERIMENTATION	40
8.6. SUIVI SUR LE PROJET D’EXPERIMENTATION A SON EXPIRATION.....	40
8.7. LE RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES.....	40
ARTICLE 9 – FORUMS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	42
9.1. MECANISMES PREVENTIFS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	42
9.2. LE COMITE REGROUPE DE RELATIONS DE TRAVAIL	42
9.3. LE COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAL	42
9.4. DEROULEMENT DES TRAVAUX DES COMITES DE RELATIONS DE TRAVAIL	43
9.5. DEPOT D’UN GRIEF.....	43
9.6. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	44
ARTICLE 10 – ACTIVITE SYNDICALE.....	47
10.1. DROIT DU SALARIE A L’ACTIVITE SYNDICALE	47
10.2. PARTICIPATION DU SALARIE A UNE ASSEMBLEE SYNDICALE.....	47
10.3. LIBERATION D’UN SALARIE OCCUPANT UNE FONCTION DE DIRIGEANT A SON SYNDICAT.....	47
10.4. PARTICIPATION D’UN SALARIE A UNE ACTIVITE DE FORMATION ET/OU SENSIBILISATION SYNDICALE	47
10.5. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS COMPLET	47
10.6. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS PARTIEL	48
10.7. SALARIE OCCUPANT UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL NON ELECTIF.....	49
ARTICLE 11 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	50
11.1. ENGAGEMENT DES PARTIES.....	50
11.2. COMITE PARITAIRE	50
11.3. FONCTIONS DU COMITE PARITAIRE	50
11.4. NOMINATION D’UN REPRESENTANT EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	50
ARTICLE 12 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES	51
12.1. RAISON D’ETRE ET ROLE DE LA FONCTION PHOTOGRAPHE-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 RELEVE	62
14.18.	CONDITIONS DE REMUNERATION D'UN STAGIAIRE	62
14.19.	AFFECTATION TEMPORAIRE D'UN SALARIE A UNE AUTRE FONCTION.....	62
14.20.	RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE AU MOMENT DE L'EMBAUCHE D'UN NOUVEAU SALARIE	62
14.21.	FOURNITURE DES OUTILS DE TRAVAIL	63
SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHACUNE DES UNITÉS D'AFFAIRES.....		64
	LISTE DES ANNEXES	65
ANNEXE A	CREATION D'UN COMITE PARITAIRE SUR LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS.....	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	82
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES	85
ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE		87

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

Article 1 – Dispositions d’ordre général

1.1. Principe directif de la convention collective

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

1.2. But de la convention collective

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

1.3. Durée de la convention collective

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

1.4. Contenu de la convention collective

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

1.5. Modification de la convention collective

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

1.6. Comité permanent de négociation de la convention collective

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

1.7. Utilisation du générique masculin

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

1.8. Titres des paragraphes et des sous-paragraphes

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

Article 2 – Définitions

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

2.1. Ancienneté

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

2.2. Collaborateur externe

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

2.3. Comité de grief

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

2.4. Comité de relations de travail

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

2.5. Comité des exigences spécifiques

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

2.6. Conjoint(e)

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

2.7. Coopérative

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

2.8. Coordonnateur à l'information

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

2.9. Directeur de l'unité d'affaires

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

2.10. Directeur de service

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

2.11. Emploi à statut particulier

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

2.12. Emploi à temps complet

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

2.13. Emploi à temps partiel

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

2.14. Employeur

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

2.15. Entreprise de la Coopérative

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

2.16. Équipe de travail

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

2.17. Gestion participative

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

2.18. Grief

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

2.19. Intervenant aux services

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

2.20. Média

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

2.21. Mentor

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

2.22. Ombudsman à la gestion participative

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

2.23. Période de disponibilité

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

2.24. Période de probation

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

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

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

2.26. Salarié

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

2.27. Salarié à l'essai

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

2.28. Salarié de la relève

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

2.29. Service continu

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

2.30. Salarié occasionnel

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

2.31. Salarié régulier

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

2.32. Service du capital humain

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

2.33. Stagiaire

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

2.34. Syndicat

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

2.35. Travail hybride

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

2.36. Unité d'affaires

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

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

2.37. Unité de négociation

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

Article 3 – Modalités de gestion de la convention collective

3.1. Reconnaissance du Syndicat

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

« Tous les salariés au sens du Code du travail. »

3.2. Ententes particulières

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

3.3. Droit de direction de l'Employeur

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

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

3.4. Règlements de régie interne

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

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

3.5. Renseignements transmis au Syndicat lors de l'embauche

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

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

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

3.7. Travail du stagiaire

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

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

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

3.8. Prélèvement et transmission de la cotisation syndicale

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

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

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

3.9. Distribution d'information par le Syndicat

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

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

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

3.11. Civisme au travail

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

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

4.1. Préambule

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Le concept de la gestion participative

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

4.3. L'environnement organisationnel pour la gestion participative

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

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

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

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

4.4.1. La composition de l'équipe de travail

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

4.4.2. Le rôle de l'équipe de travail

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

4.4.3. Les fonctions dévolues à l'équipe de travail

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

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

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

4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. L'ombudsman à la gestion participative

4.5.1. Raison d'être de la fonction

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

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

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

4.5.2. Mode de nomination

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

4.5.3. Durée du mandat

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

4.5.4. Indépendance dans l'exercice de la fonction

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

4.5.5. Rôle et responsabilités

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

4.6. Le coordonnateur à l'information

4.6.1. Raison d'être de la fonction

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

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

4.6.2. Mode de nomination

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

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

4.6.3. Durée du mandat

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

4.6.4. Statut de salarié du coordonnateur à l'information

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

4.6.5. Rôle et responsabilités

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

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

4.7. L'intervenant aux services

4.7.1. Raison d'être de la fonction

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

4.7.2. Mode de nomination :

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

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

4.7.3. Durée du mandat

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

4.7.4. Statut de salarié de l'intervenant aux services

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

4.7.5. Rôle et responsabilités

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

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

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

5.1. Ouverture ou création d’un poste

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.1. Candidature provenant de l'interne

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

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

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

5.3.2. Candidature provenant de l'externe

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

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

5.4. Nouveau poste comportant des exigences spécifiques

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

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

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

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

5.5. Mouvement de poste entre les unités d'affaires

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

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

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

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

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

5.7. Embauche

5.7.1. Secteurs d'activités

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

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

5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

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

5.8. Secteurs d'activités et périodes de probation

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

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

5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarié

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

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

5.10. Accompagnement du nouveau salarié

5.10.1. Mentorat

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

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

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

5.10.2. Plan de formation

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

5.10.3. Les étapes de la période de probation

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

5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

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

5.11. Abolition de poste et mise à pied

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

Article 6 – Régime de travail et congés

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

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

6.2. Établissement de la période de disponibilité

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

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

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

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

6.4. Modalités de réduction ponctuelle de la période de disponibilité

6.4.1. Jours fériés

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

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

6.4.2. Activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

6.6.1. Travail pendant la fin de semaine

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

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

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

6.6.2. Travail lors d'un jour férié

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

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

6.7. Révision de la période de disponibilité

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

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

6.8. Congé annuel payé

6.8.1. Année de référence

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

6.8.2. Période de congé annuel

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

6.8.4. Préséance du droit d'ancienneté

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

6.8.5. Congé annuel payé non cumulable

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

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

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

6.8.6. Les congés annuels accumulés antérieurement au 31 décembre 2022

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

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

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

6.9. Absence ponctuelle

6.9.1. Déclaration de principe

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

6.9.2. Demande d'absence

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

6.9.3. Cas de mauvais usage de l'absence

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

6.10. Absence pour cause de maladie ou accident

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

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

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

6.12. Congé sans solde

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

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

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

6.12.1. Demande de congé sans solde

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

6.12.2. Conditions pour l'octroi du congé sans solde

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

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

6.12.3. Durée du congé

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

6.12.4. Obligation de loyauté et éthique professionnelle pendant le congé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12.6.1. Condition d'octroi du congé

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

6.12.6.2. Durée du congé

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

6.12.6.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

6.12.7.1. Conditions d'octroi du congé

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

6.12.7.2. Durée du congé

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

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

6.12.7.3. Possibilité d'imputer des congés annuels accumulés

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

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

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

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

6.13.1. Participation au régime de retraite

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

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

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

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

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

Article 7 – Travail hybride

7.1. Choix du salarié

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

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

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

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

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

7.4. Condition d'exécution du travail hybride

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

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

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

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

7.6. Ententes particulières

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

7.7. Organisation des lieux de travail

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

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

8.1. Activités de sous-traitance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Durée de vie du projet d'expérimentation

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

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

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

8.7. Le recours à des collaborateurs externes

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

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

Le 1^{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-paragraphes 9.6.2.1 se compose des personnes suivantes :

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

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

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

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

9.6.4. Nomination de l'arbitre de grief

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

9.6.5. Règle d'application de certaines sentences arbitrales

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

Article 10 – Activité syndicale

10.1. Droit du salarié à l'activité syndicale

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

10.2. Participation du salarié à une assemblée syndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.7. Salarié occupant un poste de dirigeant syndical non électif

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

Article 11 – Santé et sécurité au travail

11.1. Engagement des parties

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

11.2. Comité paritaire

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

11.3. Fonctions du comité paritaire

Le comité a pour fonctions :

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

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

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

Article 12 – Dispositions spécifiques aux salariés photographes-vidéastes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Photo ou vidéo prise par un journaliste

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

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

12.5. Propriété des images

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

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

12.6. Fourniture d'équipements

12.6.1. Équipement de base

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

12.6.2. Équipements spécialisés

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

Le budget à cet effet sera établi au 1^{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 représentant aux ventes doivent :

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

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

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

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

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

13.5. Les modalités d'évaluation du représentant aux ventes

13.5.1. La détermination des critères d'évaluation

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

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

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

13.5.2. La pondération des critères d'évaluation

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

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

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

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

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

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

13.6. Établissement de l'échelle de traitement

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

- Échelon A : salarié représentant en intégration ;

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

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

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

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

13.8. Dispositions transitoires

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

Article 14 – Dispositions d’ordre monétaire

14.1. Majoration des échelles salariales au 1^{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 bénéficiaires 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 reconnaisse les années d'expérience professionnelle du salarié exécutées dans un domaine antérieur lié au poste obtenu chez l'Employeur.

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

14.21. Fourniture des outils de travail

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

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

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

Coopérative nationale de l'information indépendante (anciennement connue sous le nom 3834310 et Le Groupe Capitales Médias inc.)

Syndicat des employé.es de la Tribune – CSN

Stéphane Lavallée, directeur général de la CN2i

Gabriel Delisle, membre du comité de négociation regroupé

Sylvie Charest, directrice générale du Droit

Louis Gélinas, membre du comité de négociation regroupé

Hugo Fontaine, directeur général de la Tribune

Maxime Massé, membre du comité de négociation regroupé

Stéphane Frappier, directeur général du Nouvelliste

Julien Renaud, membre du comité de négociation regroupé

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

Simon Séguin-Bertrand, membre du comité de négociation regroupé

Marc St-Hilaire, directeur général du Quotidien

Karine Tremblay, membre du comité de négociation regroupé

Éric Trottier, directeur général du Soleil

Sylvain Villeneuve, membre du comité de négociation regroupé

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

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

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

Liste des annexes

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

Annexe A Création d'un comité paritaire sur les changements organisationnels

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

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

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

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

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

Ce comité sera composé des membres suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Annexe B Étapes de la période de probation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien spécialisés

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien non spécialisés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition des critères d'évaluation des représentants aux ventes

QUALITATIF

Savoir-Être :

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

Favorise le travail d'équipe :

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

Initiative et créativité :

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

Autonomie :

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

- Développer son réseau de contacts.

Attitude :

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

COMPÉTENCE DE VENTES

Techniques de vente

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

Maitrise de l'écosystème publicitaire

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

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

Planification et organisation du travail

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

Communication

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

Espace à ajouter sur la grille d'évaluation

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

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

JOURNALISTES

	2,50 % 1^{er} juillet 2022	2,50 % 1^{er} juillet 2023
Journaliste au reportage		
Entrée	24,000 \$	24,600 \$
1 an	26,090 \$	26,742 \$
2 ans	28,305 \$	29,013 \$
3 ans	30,589 \$	31,353 \$
4 ans	32,736 \$	33,555 \$
5 ans	34,884 \$	35,757 \$
6 ans	37,974 \$	38,923 \$
Coordonnateur Mag		
Entrée	25,287 \$	25,920 \$
1 an	27,377 \$	28,062 \$
2 ans	29,593 \$	30,333 \$
3 ans	31,876 \$	32,673 \$
4 ans	34,024 \$	34,874 \$
5 ans	36,172 \$	37,076 \$
6 ans	39,261 \$	40,243 \$
Chef pupitre (papier)		
Entrée	26,575 \$	27,239 \$
1 an	28,665 \$	29,381 \$
2 ans	30,880 \$	31,652 \$
3 ans	33,164 \$	33,993 \$
4 ans	35,311 \$	36,194 \$
5 ans	37,459 \$	38,396 \$
6 ans	40,549 \$	41,563 \$

	2,50 % 1^{er} juillet 2022	2,50 % 1^{er} juillet 2023
Chef pupitre (numérique)		
Entrée	28,292 \$	28,999 \$
1 an	30,381 \$	31,141 \$
2 ans	32,597 \$	33,412 \$
3 ans	34,880 \$	35,752 \$
4 ans	37,028 \$	37,954 \$
5 ans	39,176 \$	40,155 \$
6 ans	42,265 \$	43,322 \$
Journaliste – équipe édition		
Entrée	25,717 \$	26,360 \$
1 an	27,807 \$	28,502 \$
2 ans	30,022 \$	30,773 \$
3 ans	32,306 \$	33,113 \$
4 ans	34,453 \$	35,315 \$
5 ans	36,601 \$	37,517 \$
6 ans	39,691 \$	40,683 \$
Chef des pages sportives et chef pages culturelles		
Entrée	27,862 \$	28,559 \$
1 an	29,952 \$	30,701 \$
2 ans	32,168 \$	32,972 \$
3 ans	34,451 \$	35,312 \$
4 ans	36,599 \$	37,514 \$
5 ans	38,747 \$	39,715 \$
6 ans	41,836 \$	42,882 \$

	2,50% 1^{er} juillet 2022	2,50% 1^{er} juillet 2023
Journaliste – columnist		
Entrée	27,862 \$	28,559 \$
1 an	29,952 \$	30,701 \$
2 ans	32,168 \$	32,972 \$
3 ans	34,451 \$	35,312 \$
4 ans	36,599 \$	37,514 \$
5 ans	38,747 \$	39,715 \$
6 ans	41,836 \$	42,882 \$
Coordonnateur à l'information		
Entrée	30,000 \$	30,750 \$
1 an	32,612 \$	33,428 \$
2 ans	35,382 \$	36,266 \$
3 ans	38,236 \$	39,192 \$
4 ans	40,921 \$	41,944 \$
5 ans	43,606 \$	44,696 \$
6 ans	47,467 \$	48,654 \$
Coordonnateur - développement de l'équipe (50 % de tâche)		
Entrée	27,000 \$	27,675 \$
1 an	29,351 \$	30,085 \$
2 ans	31,844 \$	32,640 \$
3 ans	34,412 \$	35,273 \$
4 ans	36,828 \$	37,749 \$
5 ans	39,245 \$	40,226 \$
6 ans	42,721 \$	43,789 \$

	2,50% 1^{er} juillet 2022	2,50% 1^{er} juillet 2023
Photographe - vidéaste		
Entrée	24,000 \$	24,600 \$
1 an	26,090 \$	26,742 \$
2 ans	28,305 \$	29,013 \$
3 ans	30,589 \$	31,353 \$
4 ans	32,736 \$	33,555 \$
5 ans	34,884 \$	35,757 \$
6 ans	37,974 \$	38,923 \$
Photographe – vidéaste – coordonnateur		
Entrée	27,661 \$	28,352 \$
1 an	29,751 \$	30,494 \$
2 ans	31,966 \$	32,765 \$
3 ans	34,249 \$	35,106 \$
4 ans	36,397 \$	37,307 \$
5 ans	38,545 \$	39,509 \$
6 ans	41,635 \$	42,676 \$
Concepteur graphique		
Entrée	24,150 \$	24,754 \$
1 an	25,026 \$	25,651 \$
2 ans	27,142 \$	27,821 \$
3 ans	29,607 \$	30,347 \$
4 ans	32,427 \$	33,238 \$
5 ans	33,486 \$	34,323 \$
6 ans	34,511 \$	35,373 \$

PUBLICITÉ

	2,5 % avec primes intégrées 1 ^{er} juillet 2022	2,5 % avec primes intégrées 1 ^{er} juillet 2023
Maquettiste		
1 an	23,000 \$	23,580 \$
2 ans	23,830 \$	24,430 \$
3 ans	25,850 \$	26,500 \$
4 ans	28,200 \$	28,900 \$
5 ans	30,880 \$	31,660 \$
6 ans	31,890 \$	32,690 \$
7 ans	32,870 \$	33,690 \$
Rédaction et traduction		
Publicitaire		
1 an	23,000 \$	23,58 \$
2 ans	23,834 \$	24,43 \$
3 ans	25,850 \$	26,50 \$
4 ans	28,198 \$	28,90 \$
5 ans	30,883 \$	31,66 \$
6 ans	31,891 \$	32,69 \$
Rédacteur publicitaire – coordonnateur cahiers spéciaux		
1 ans	25,682 \$	26,320 \$
2 ans	27,696 \$	28,390 \$
3 ans	29,712 \$	30,450 \$
4 ans	32,060 \$	32,860 \$
5 ans	34,746 \$	35,610 \$
6 ans	35,753 \$	36,650 \$

	2,5 % avec primes intégrées 1 ^{er} juillet 2022	2,5 % avec primes intégrées 1 ^{er} juillet 2023
Production commerciale		
Classée-Placard		
1 an	21,590 \$	22,130 \$
2 ans	22,270 \$	22,830 \$
3 ans	23,360 \$	23,950 \$
4 ans	24,800 \$	25,420 \$
Commis avis de décès		
1 an	21,000 \$	21,530 \$
2 ans	21,890 \$	22,440 \$
3 ans	23,327 \$	23,910 \$
Commis avis de décès et avis légaux		
1 an	22,404 \$	22,960 \$
2 ans	22,769 \$	23,340 \$
3 ans	24,205 \$	24,810 \$
Commis tirage/distribution		
1 an	21,230 \$	21,760 \$
2 ans	21,910 \$	22,460 \$
3 ans	23,004 \$	23,580 \$
4 ans	24,441 \$	25,050 \$
Commis tirage/distribution – sénior		
1 an	22,668 \$	23,240 \$
2 ans	23,421 \$	24,010 \$
3 ans	24,106 \$	24,710 \$
4 ans	25,201 \$	25,830 \$
5 ans	26,637 \$	27,300 \$

	2,5 % avec primes intégrées 1^{er} juillet 2022	2,5 % avec primes intégrées 1^{er} juillet 2023
REPRÉSENTANT		
Représentant en intégration	33,791 \$	34,636 \$
Représentant en progression	38,015 \$	38,965 \$
Représentant associé	42,239 \$	43,295 \$
Représentant sénior	46,463 \$	47,624 \$
Représentant élite	50,687 \$	51,954 \$

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

Lettre d'entente

Intervenue entre

**Coopérative nationale de l'information indépendante, (anciennement connue sous le nom de 3834310 Canada inc. et Le Groupe Capitaux Médias inc.)
(ci-après, l'Employeur)**

Et

**Syndicat des employé.es de La Tribune – CSN
(ci-après, le Syndicat)**

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Gestion participative

1. L'équipe de gestion de la salle de rédaction est composée des personnes suivantes :
 - a) Rédacteur en chef
 - b) Coordonnateur à l'information
 - c) Coordonnateur au développement de l'Équipe
2. Considérant la création d'une fonction de coordonnateur au développement de l'Équipe, le coordonnateur à l'information a les responsabilités suivantes pour l'application des éléments de la gestion participative :
 1. Affectation quotidienne des tâches
 2. Gestion des congés, vacances et horaires de travail
 3. Gestion et équilibrage des charges de travail
 4. Absence pour congés sans solde de courte durée

3. Le Coordonnateur au développement de l'équipe a les responsabilités suivantes pour l'application des éléments de la gestion participative :
 1. Identification des besoins de formation
 2. Allocation du budget de formation pour les demandes de formation personnalisées
 3. Attribution d'un mentor à tout nouveau salarié
 4. Participation à l'établissement d'un plan de relève
 5. Animation des réunions d'équipe
 6. Contribution à l'élaboration du calendrier des vacances
 7. De façon générale s'assurer de la vitalité des principes de la Gestion participative
4. Alors que la fonction de coordonnateur à l'information occupe principalement la période de disponibilité du Salarié titulaire de la fonction, il est entendu que le Salarié Coordonnateur au développement de l'Équipe exécutera quotidiennement d'autres tâches au sein de l'Équipe de travail de la salle de rédaction.
5. Le Coordonnateur au développement de l'Équipe recevra le salaire prévu pour le Salarié au dernier échelon de la fonction « journaliste au contenu, équipe de jour » majoré de douze pourcents et demi (12.5%). Cette majoration passera à vingt-cinq pourcent (25 %) lorsqu'il sera appelé à remplacer le Coordinateur à l'information.
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, elle se tiendront stratégiquement à des moments de l'année qui permettront de répondre aux besoins de l'Unité d'affaires.

Affectations des tâches

7. Afin de respecter la flexibilité nécessaire et inhérente à l'application des principes de la Gestion participative, les « beats » figurant à la convention collective antérieure sont dorénavant considérés comme des affectations principales. L'Équipe de travail sera responsable de la gestion de ces affectations principales.
8. Pour ce qui concerne les offres de voyages, les parties conviennent que lorsque l'offre est faite à une personne spécifique, le mécanisme de rotation prévu à l'article 8.01 de la convention collective antérieure ne s'applique pas.

Mise en place de la gestion participative

9. La mise en place complète des principes de la Gestion participative doit être effectuée au plus tard le 1^{er} décembre 2022.

Travail hybride

10. Les tâches d'accueil de la clientèle nécessitent la présence physique de personnes à l'Unité d'affaires. Le personnel administratif aura comme responsabilité commune d'assurer la couverture du poste d'accueil pendant les heures d'ouvertures, de 8h30 à 16h30. Les employés titulaires de ces postes détermineront par consensus la façon équitable de couvrir ces plages horaires.
11. 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.

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

**Coopérative nationale de l'information
indépendante, (anciennement connue
sous le nom de 3834310 Canada inc. et
Le Groupe Capitales Médias inc.)**

Syndicat des employé.es de La Tribune – CSN

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

Intervenue entre

**Coopérative nationale de l'information indépendante, (anciennement connue sous le
nom de 3834310 Canada inc. et Le Groupe Capitales Médias inc.)
(ci-après, l'Employeur)**

Et

**Syndicat des employé.es de La Tribune – CSN
(ci-après, le Syndicat)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Coopérative nationale de l'information
indépendante, (anciennement connue
sous le nom de 3834310 Canada inc. et
Le Groupe Capitales Médias inc.)**

Syndicat des employé.es de La Tribune – CSN

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE

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

16-12-2015

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE:

LA TRIBUNE,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

(ci-après appelée "l'EMPLOYEUR")

ET:

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

(ci-après appelé "le SYNDICAT")

1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Buts de la convention	3
Article 2	Non-discrimination	4
Article 3	Reconnaissance syndicale	5
Article 4	Droits de gérance	6
Article 5	Coopération mutuelle.....	8
Article 6	Sécurité syndicale.....	10
Article 7	Activités syndicales.....	11
Article 8	Grèves et lock-out.....	15
Article 9	Juridiction – perfectionnement professionnel.....	16
Article 10	Procédure de griefs et d'arbitrage.....	19
Article 11	Mesures disciplinaires - avis.....	22
Article 12	Changements technologiques et sécurité d'emploi.....	23
Article 13	Ancienneté et priorité.....	26
Article 14	Heures de travail.....	34
Article 15	Temps supplémentaire	35
Article 16	Salaires	36
Article 17	Nouvelles fonctions.....	37
Article 18	Hygiène, sécurité et accidents de travail	38
Article 19	Congés payés.....	40
Article 20	Congés sociaux	43
Article 21	Vacances payées	45
Article 22	Congé de maternité et parental	48
Article 23	Congés spéciaux	50
Article 24	Sécurité sociale	52
Article 25	Dispositions générales et annexes	54
Article 26	Durée de la convention.....	55
Annexe "A"	Service de la rédaction	56
Annexe "B"	Service de la publicité.....	73
Annexe "C"	Service de la production	83
Annexe "D"	Service des bureaux.....	92
Annexe "E"	Employés à temps partiel	95
Annexe "F"	Employés à temps partiel du département de l'expédition affectés à l'encartage.....	101
Lettre d'entente	générale.....	105
Lettre d'entente	Horaires aux départements des presses et de l'expédition	112
Lettre d'entente	Programme de départs volontaires; plan de réduction des effectifs et mesures d'atténuation	114
Lettre d'entente	Mesures d'atténuation réseau sur la réduction des effectifs	120
Lettre d'entente	Réorganisation de la production pré-impression (PPI)	123
Lettre d'entente	Réorganisation des services à la clientèle de Groupe Capitales Médias inc.....	126
Lettre d'entente	Libre circulation des pages et des contenus entre les quotidiens de Groupe Capitales Médias inc.	129
Lettre d'entente	Comité de relance des ventes	133
Lettre d'entente	Comité d'innovations et de changements.....	135
Lettre d'entente	Cadre - Renouvellement de la convention collective	140
Aide-mémoire	Régime complémentaire de retraite.....	144
Document no. 1	Autorisation de retenues syndicales	145
Document no. 2	Services, départements et classifications	146
Document no. 3	Ancienneté et priorité des employés	148

Annexe à la convention collective - Yvon Rousseau et Als.

Annexe à la convention collective - Marcel Rancourt et Als.

Aide-mémoire

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour buts de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses, justes et équitables entre l'EMPLOYEUR, d'une part, et le SYNDICAT et les employés régis, d'autre part, de même que de définir des conditions de travail et de salaire pour lesdits employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2 NON-DISCRIMINATION

- 2.01 a) L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT reconnaissent qu'il ne doit pas y avoir de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- b) Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications ou aptitudes requises par un emploi est réputé non discriminatoire.
- 2.02 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par des politiques et moyens appropriés, tout harcèlement basé sur l'un des motifs visés à la disposition 2.01 a) ci-haut.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme le seul agent négociateur de ses employés visés par l'accréditation dont le texte se lit comme suit:

Tous les employés salariés au sens du Code du travail, sauf le directeur général et sa secrétaire, le secrétaire trésorier et sa secrétaire, le directeur du personnel et sa secrétaire, le directeur de la rédaction (rédacteur en chef), le directeur de l'information (chef des nouvelles), l'éditorialiste en chef et son adjoint, les pigistes, collaborateurs, correspondants, caricaturistes et photographes, les étudiants embauchés à la rédaction pour la période des vacances scolaires, les messagers de la rédaction, le contrôleur, le gérant de crédit, le gérant des approvisionnements et immeubles, le directeur de la publicité et ses adjoints, le directeur de la production et ses adjoints, le directeur du tirage, ses adjoints et les gérants de districts, ainsi que les employés de bureaux extérieurs.

3.02 La présente convention régit les employés visés par l'accréditation ci-haut.

3.03 Toute modification à la présente convention ne peut être faite que sur entente mutuelle entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

3.04 L'EMPLOYEUR convient de ne pas conclure d'entente dérogatoire à la convention avec un employé, sans l'accord du SYNDICAT.

ARTICLE 4 DROITS DE GÉRANCE

4.01 Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'EMPLOYEUR; dans l'exercice de ce droit, l'EMPLOYEUR doit respecter les dispositions de la présente convention.

4.02 L'EMPLOYEUR exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis les employés par l'entremise de personnes qui ne sont pas régies par la présente convention.

Toutefois, les chefs d'équipe et les employés du Service de la rédaction mentionnés à la disposition 17.01 de l'Annexe "A" de même que tout autre assistant à la gérance régi par la présente convention que l'EMPLOYEUR peut nommer, de façon temporaire ou permanente, exercent, vis-à-vis les autres employés, l'autorité et les responsabilités qui leur sont dévolues par l'EMPLOYEUR dans le cadre des droits reconnus à ce dernier au présent article 4.

Il est bien entendu que lesdits assistants à la gérance ne peuvent ni embaucher, ni congédier, ni exercer de mesures disciplinaires, ni interpréter la présente convention vis-à-vis les employés régis, ceci sauf en l'absence du directeur. Leur travail de gérance est principalement de distribuer, surveiller, voir à l'exécution du travail ou exécuter toutes autres tâches de coordination. Ils peuvent également effectuer des travaux généralement faits par les employés.

De plus, ils ne doivent en aucune façon subir de représailles ou de sanctions ou de menaces de représailles ou de sanctions de la part du SYNDICAT, de ses représentants ou des employés en raison de ce qu'ils font observer les instructions de l'EMPLOYEUR en ce qui concerne l'application de la convention et exercent les responsabilités et l'autorité à eux conférées selon les termes de la présente disposition.

L'EMPLOYEUR nomme dans les services le nombre de chefs d'équipe qu'il juge nécessaire. Le choix des chefs d'équipe relève exclusivement de l'EMPLOYEUR.

4.03 L'embauchage et le congédiement des employés de même que l'imposition des mesures disciplinaires relèvent, dans chaque service, du Directeur du service ou, en son absence, de son représentant.

4.04 Il peut y avoir congédiement ou imposition de mesure disciplinaire pour les raisons suivantes:

1. pour incompétence;
2. pour négligence dans l'accomplissement des fonctions;
3. pour infraction aux règlements du service ou de l'entreprise, en vigueur à la date de signature des présentes ou amendés conformément à la présente disposition; ces règlements et amendements ne doivent aucunement contrevenir aux dispositions de la présente convention, ni restreindre les droits civiques des employés. Dans le cas d'un grief suite à l'imposition d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut apprécier tant la validité que la justice d'application du règlement en vertu duquel la sanction a été imposée. L'EMPLOYEUR peut amender un règlement en vue de le rendre conforme à une décision arbitrale mais tout autre amendement ou addition auxdits règlements ne peut entrer en vigueur que suite à une entente à cet effet entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

4.05 L'EMPLOYEUR ne peut avoir recours à la suspension comme mesure disciplinaire.

- 4.06 Aucun employé ne sera contraint de quitter son emploi autrement que conformément aux dispositions de la présente convention et particulièrement conformément aux dispositions 4.03 et 4.04 ci-avant.
- 4.07 Pour fins d'application de la présente convention ainsi que de ses annexes, la mention "employé à temps partiel" doit, quant aux départements des presses et de l'expédition se lire comme suit: "substitut extra".

ARTICLE 5 COOPÉRATION MUTUELLE

5.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, les parties mettront sur pied un comité conjoint de relations de travail composé, du côté syndical, d'un maximum de six (6) employés, soit quatre (4) employés provenant chacun d'un service différent et deux (2) employés provenant de l'un ou l'autre service, et, du côté de l'EMPLOYEUR, d'un maximum de six (6) représentants. Au cours du délai ci-haut, chaque partie informe l'autre par écrit des noms de ses représentants; par la suite, s'il y a changement de représentant(s) d'une partie, cette dernière en avise l'autre partie par écrit.

5.02 Le comité conjoint de relations de travail a pour mandat de discuter de tout sujet de nature à maintenir et à améliorer les bonnes relations entre l'EMPLOYEUR et les employés pourvu que tel sujet ne soit pas alors objet de grief.

5.03 Le comité conjoint de relations de travail se réunit au moins une (1) fois par mois, les parties pouvant toutefois, par entente mutuelle, déroger à ce qui précède.

En plus des réunions prévues au paragraphe précédent, il y a réunion du comité de relations de travail dans les cinq (5) jours ouvrables de toute demande écrite à cet effet soumise par une des parties à l'autre.

5.04 Les réunions du comité conjoint de relations de travail, tenues avec l'EMPLOYEUR, sont régies par les dispositions suivantes:

1. Les réunions dudit comité se situent entre 9:00 et 17:00; toutefois, cette règle n'est ni impérative, ni limitative;
2. Quelle que soit la durée d'une réunion dudit comité, un employé ne peut déposer une réclamation de temps supplémentaire pour du temps consacré à une telle réunion;
3. Sous réserve de ce qui précède, les heures qu'un employé consacre à une réunion dudit comité lui sont créditées jusqu'à concurrence d'un maximum de sept heures (7 h) par journée de réunion. Les heures ainsi créditées sont utilisées comme suit:
 - a) les heures régulières de travail de l'employé qui chevauchent sur la tenue d'une réunion dudit comité sont sans perte de salaire régulier et sont déduites des heures créditées. Pour fins d'application de la présente disposition, l'employé qui travaille sur un régime d'heures libres est présumé participer à ladite réunion durant ses heures régulières de travail.
 - b) le solde des heures créditées, s'il y a lieu, est remis à l'employé à même son unité régulière qui se poursuit ou qui suit immédiatement la fin de la réunion dudit comité. Dans le cas où l'EMPLOYEUR ne peut ainsi remettre en temps le solde des heures créditées, ces heures sont monnayées à taux et demi.
4. Pour bénéficier des présentes dispositions, l'employé qui s'absente de son travail pour participer à une réunion dudit comité doit aviser son supérieur immédiat avant le début de son absence et lors de son retour au travail.
5. Dans le cas où l'employé élu ou nommé par le SYNDICAT est un employé à temps partiel, seules les heures qu'il aurait normalement travaillées sont considérées.

5.05

En ce qui a trait aux rencontres de travail qui interviennent en dehors du cadre du comité conjoint de relations de travail, si l'employé est requis par l'EMPLOYEUR durant ses heures régulières de travail, il ne subit pas de perte de salaire régulier; d'autre part, si l'employé est demandé en dehors de ses heures régulières de travail, sur décision de l'EMPLOYEUR après consultation de l'employé, le temps consacré à cette rencontre est rémunéré à taux simple ou compensé en temps.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tout employé actuel ainsi que tout nouvel employé ayant complété sa période de probation, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT et le demeurer pendant toute la durée de la présente convention.
- 6.03 A) Comme condition d'emploi, tout employé, incluant celui en probation, doit payer les cotisations déterminées conformément à la Constitution et aux règlements du SYNDICAT et, à cette fin, doit signer et remettre à l'EMPLOYEUR une autorisation écrite de retenues syndicales, ceci suivant la formule convenue entre les parties et reproduite au Document No. 1.
- B) Le SYNDICAT doit aviser par écrit l'EMPLOYEUR du montant des retenues syndicales à effectuer sur le salaire. S'il y a modification à ce montant, le SYNDICAT convient d'en informer l'EMPLOYEUR au moins un (1) mois avant la mise en vigueur de ladite modification.
- 6.04 Les cotisations syndicales sont prélevées sur chaque paie.
- Dans les dix (10) jours suivant le dernier samedi de chaque période budgétaire, l'EMPLOYEUR transmet au SYNDICAT les sommes perçues durant cette période accompagnées d'une liste comportant le nom, le salaire total cotisable et le montant de cotisations de chaque employé.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Le SYNDICAT peut afficher, sur un tableau installé par l'EMPLOYEUR à un endroit approprié dans chaque service, les avis et communications que celui-ci doit faire à ses membres, ceci à la condition que ces avis et communications soient signés par le Président du SYNDICAT ou par un de ses assistants et ne portent pas atteinte à la personnalité des représentants de L'EMPLOYEUR.

7.02 Les réunions du comité de griefs, tenues avec l'EMPLOYEUR, pour fins de discussion de griefs existants ou de toutes plaintes soumises à ce comité selon les dispositions 10.03 et 10.04, sont régies par les règles édictées à la disposition 5.04 ci-avant, mutatis mutandis.

7.03 Le comité de négociation du SYNDICAT est composé d'un nombre maximum de sept (7) employés, dont quatre (4) employés provenant chacun d'un service différent et trois (3) employés pouvant varier de réunion en réunion; le tout sous réserve qu'il ne peut jamais y avoir plus d'un (1) employé par département absent à la fois du travail, excluant le Président du SYNDICAT.

Les membres du comité de négociation du SYNDICAT peuvent s'absenter, sans solde, de leur travail afin de préparer un projet de convention collective ainsi que des textes de réponse; ceci lors du renouvellement de la présente convention.

De plus, les membres du comité de négociation du SYNDICAT peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire régulier, durant le temps de toute séance de négociation convenue avec l'EMPLOYEUR ou de toute séance de conciliation convoquée par le conciliateur, ceci lors du renouvellement de la présente convention.

Dans les situations prévues aux deux (2) paragraphes qui précèdent, chaque membre du comité de négociation du SYNDICAT doit aviser son supérieur immédiat avant le début de son absence du travail et lors de son retour au travail.

Par exception, le SYNDICAT peut ajouter à ses propres frais au plus deux (2) employés à son comité de négociation. Il est alors bien entendu que la limite d'au plus deux (2) employés absents simultanément du travail par Service et l'obligation d'aviser son supérieur immédiat doivent toujours être respectées.

7.04 Tout employé choisi pour représenter le SYNDICAT lors d'activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise, incluant le bureau de direction ou toute autre activité comme délégué de Unifor, section locale 145 peut, à cette fin s'absenter de son travail. Le Syndicat doit, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence, donner avis écrit à l'EMPLOYEUR mentionnant le ou les noms de son ou de ses représentants de même que la durée de l'absence et identifier les activités syndicales en cause. Il est bien entendu que le nombre d'employés absents à la fois en vertu de la présente disposition 7.04 ne doit pas excéder cinq (5) dont pas plus d'un (1) par département.

À l'occasion des dites activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise, l'EMPLOYEUR accorde pour l'ensemble des employés régis par la présente convention, un total de vingt (20) jours de congés cumulatifs, sans perte de salaire régulier, par année de convention.

L'employé élu pour représenter le SYNDICAT aux réunions du comité de gestion de la caisse de retraite, est libéré sans perte de salaire régulier, pris à même la banque ci-haut mentionnée. L'EMPLOYEUR s'engage à rembourser toutes les dépenses raisonnables et justifiées encourues par l'employé afin d'assister aux dites réunions.

7.05 Il est par ailleurs permis à un employé délégué par le SYNDICAT pour participer à des activités syndicales extérieures, autres que celles visées par la disposition 7.04 ci-avant mais incluant le congrès de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, de s'absenter à cette fin de son travail, sans solde, ceci moyennant avis préalable de vingt-quatre (24) heures à l'EMPLOYEUR avec mention de la durée de l'absence et identification de l'activité syndicale en cause. Dans le cas où tel avis ne peut être donné dans le délai ci-haut prescrit suite à une situation d'urgence, l'employé délégué peut néanmoins bénéficier de la présente disposition à la condition qu'il obtienne de son supérieur immédiat la permission de s'absenter; telle permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable. Sur demande de l'EMPLOYEUR, l'employé doit, à son retour au travail, identifier par écrit l'activité syndicale en cause. Le nombre d'employés absents à la fois en vertu de la présente disposition 7.05 ne peut pas excéder trois (3), dont pas plus de deux (2) d'un même service.

Par exception, le journaliste délégué au congrès de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec et qui s'absente de son travail en vertu de la présente disposition demeure néanmoins régi par la disposition 7.04 ci-haut en ce qui a trait aux règles concernant l'avis préalable.

7.06 Avec l'autorisation de son Directeur de service ou, en son absence, de son représentant, le Président du SYNDICAT peut s'occuper des affaires du SYNDICAT durant ses heures régulières de travail, sans perte de salaire régulier. Cette autorisation n'est pas refusée de façon déraisonnable. Ce qui précède s'applique de la même façon aux assistants du Président du SYNDICAT.

De plus, le Président du SYNDICAT bénéficie d'un crédit non cumulatif de onze (11) heures par mois, sans perte de salaire régulier, pour s'occuper des affaires du SYNDICAT en dehors de ses heures régulières de travail. Celui-ci doit aviser son supérieur immédiat avant le début de son absence.

En cas d'absence de plus de trois (3) jours consécutifs du Président du SYNDICAT, pour une cause autre que reliée à des activités syndicales avec solde (i.e. maladie, vacances annuelles, etc.), l'adjoint qui le remplace bénéficie des privilèges réservés au Président du SYNDICAT en vertu de la présente disposition.

7.07 Sur préavis écrit à l'EMPLOYEUR, de cinq (5) jours ou moins sur entente, avant le début de l'absence, le Président du SYNDICAT et ses assistants peuvent s'absenter du travail afin de discuter ensemble de problèmes d'application de la présente convention. À cette fin, l'EMPLOYEUR accorde pour l'ensemble desdits employés un total de cent cinquante (150) heures de congés sans perte de salaire régulier par année de convention.

Il est entendu que des absences pour études et discussions concernant les régimes de prévoyance collective prévus à la convention sont des absences pour fins d'application de la présente disposition 7.07.

7.08 L'EMPLOYEUR consent à la tenue d'une réunion des employés de chaque service, à chaque mois, durant les heures régulières de travail, ceci sans perte de salaire régulier. Cette réunion ne doit pas durer plus d'une (1) heure et doit être tenue sur les lieux de travail.

L'employé régulier qui assiste à ladite réunion, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit un crédit représentant le temps passé à la réunion (maximum une (1) heure), en autant que cet employé ait avisé son directeur de service au préalable.

Quant au personnel du service de la publicité, nonobstant ce qui précède, les employés seront divisés en deux groupes. Chaque groupe pouvant assister à une réunion mensuelle d'une durée maximum d'une heure pour chacun des groupes. Le délégué du service pourra assister à ces deux réunions, d'une heure chacune, sans perte de salaire régulier.

De plus, les employés à temps partiel, qui seront au travail au moment de la tenue de l'une ou l'autre de ces réunions, pourront assister à l'une d'elles sans perte de salaire régulier.

Par exception, au Service de la production, cette réunion ne doit pas durer plus d'une (1) heure par quart de travail (jour, chevauchement, nuit) et par département. Le délégué dudit service, qui assiste aux réunions sur plusieurs quarts de travail est crédité, en temps, d'un maximum d'une heure pour chaque réunion de son service à laquelle il assiste.

L'accord écrit du Directeur du service ou, en son absence, de son représentant, est requis quant au moment de la tenue de cette réunion, pour lui permettre de tenir compte des besoins des opérations. À cette fin, le Président du SYNDICAT ou son adjoint lui soumet une demande écrite au moins quarante-huit (48) heures avant l'heure proposée pour la tenue de la réunion.

La réunion des employés à temps partiel affectés à l'encartage se tiendra à l'intérieur du quart de travail du samedi à un moment où les besoins des opérations le permettent, sans perte de salaire régulier pour les employés présents.

7.09 Pour fins d'application du présent article 7, à l'exception de la disposition 7.02 ci-avant, un employé qui travaille sur un régime d'heures libres et qui s'absente de son travail conformément audit article 7 est présumé s'absenter ainsi durant ses heures régulières de travail et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de sept (7) heures régulières par jour.

7.10 Les officiers du SYNDICAT, habilités à donner le service aux employés, peuvent assister à toute réunion conjointe, avec l'EMPLOYEUR, à la condition que l'EMPLOYEUR en soit avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance ou, en cas d'imprévu, le plus rapidement possible. De plus, lesdits officiers ont droit d'accès à l'établissement de l'EMPLOYEUR, le tout sujet à la même condition quant au préavis.

7.11 Le Président du SYNDICAT et ses assistants ne doivent pas faire l'objet de menaces de mesures disciplinaires ou discriminatoires, ni de mesures disciplinaires ou discriminatoires de la part de l'EMPLOYEUR ou de ses représentants dans l'exercice de leurs fonctions en ce qui concerne l'application de la présente convention.

Le même principe s'applique aux employés participant aux différents comités conjoints, tenus avec l'EMPLOYEUR.

7.12 L'EMPLOYEUR s'engage à mettre à la disposition du Président du SYNDICAT un emplacement sur les lieux du travail où ce dernier peut installer un classeur servant aux dossiers du SYNDICAT.

Sur demande, l'EMPLOYEUR met à la disposition du Président du SYNDICAT un endroit approprié pour rencontrer un employé.

7.13 Dans le cas où un employé est libéré sans solde selon ce qui est prévu à l'Article 7 de la présente convention, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) L'EMPLOYEUR verse à l'employé libéré son salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, comme si ledit employé était au travail;
- b) sur présentation d'un compte mensuel, le SYNDICAT rembourse à l'EMPLOYEUR, dans les trente (30) jours suivant la réception dudit compte, les sommes suivantes:
 - le salaire de l'employé libéré;
 - les contributions déboursées par l'EMPLOYEUR pour l'employé libéré, incluant vacances et congés.

ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT

8.01 Le SYNDICAT convient de ne pas faire de grève pendant la durée de la présente convention.

L'EMPLOYEUR convient de ne pas faire de lock-out pendant la durée de la convention.

8.02 Le SYNDICAT réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail reçu de ou destiné à une imprimerie commerciale ou de journaux où est en cours un lock-out décrété par ladite imprimerie à l'égard du SYNDICAT ou de toute autre section locale de Unifor ou encore une grève légale faite par le Syndicat ou par toute autre section locale de Unifor.

Cependant, tout travail commencé par l'EMPLOYEUR avant le déclenchement du lock-out ou de la grève à l'imprimerie en cause doit être complété.

8.03 L'EMPLOYEUR reconnaît qu'un employé, ayant à travailler à l'extérieur de l'entreprise dans l'exercice normal de ses fonctions, ne peut être forcé de franchir une ligne de piquetage.

ARTICLE 9 - JURIDICTION-PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 9.01 A) Sous réserve des annexes relatives à la sécurité d'emploi et changements technologiques, Marcel Rancourt et Als. et Yvon Rousseau et Als., la juridiction syndicale est définie comme incluant:
- a) tout le travail présentement fait par les employés régis par la présente convention;
 - b) tout le travail qui serait l'évolution ou la substitution du travail visé par l'alinéa a), lequel est fait par les employés régis par la présente convention (par quelque procédé que ce soit, sur toute machinerie, équipement, réseau d'ordinateurs ou quelque autre nouveau procédé);
 - c) tout le travail similaire ou additionnel à celui ci-haut qui peut dans le futur être assigné par l'EMPLOYEUR aux employés régis par la présente convention.

Les parties reconnaissent que les employés du service de la rédaction ne travaillent plus exclusivement pour la publication de l'information sous forme papier traditionnel, mais aussi pour la publication de l'information sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de l'EMPLOYEUR. À ce titre, un employé du service de la rédaction peut être assigné à exécuter un travail pour l'une ou l'autre de ces plateformes technologiques ou plusieurs d'entre elles.

Dans ce contexte, la juridiction syndicale s'étend à tout produit ou sous-produit que l'EMPLOYEUR peut éditer et publier ou vendre à un tiers sous toute forme de moyen de communication utilisant la dénomination sociale *La Tribune*, y compris les productions multimédias.

- B) Aucun travail relevant de la juridiction du SYNDICAT tel que défini dans le paragraphe qui précède ne peut être effectué par les représentants de l'EMPLOYEUR; sauf dans les cas suivants:
- a) situation d'urgence alors qu'aucun employé régi par la convention et compétent pour effectuer le travail en cause n'est disponible sur les lieux du travail pour accomplir ledit travail. Dans ce cas, l'EMPLOYEUR doit immédiatement entreprendre toutes les démarches possibles pour rejoindre un autre employé compétent pour effectuer ledit travail;
 - b) recherches ou expérimentation;
 - c) enseignement, entraînement ou formation.

En ce qui concerne les tâches prévues aux paragraphes b) et c) de la présente disposition 9.01 B), il ne doit pas en résulter de production dans le journal si le travail est effectué par un représentant de l'EMPLOYEUR non régi par la présente convention. Ledit représentant de l'EMPLOYEUR n'effectue ni réparation ni ajustement, sauf dans les situations prévues au paragraphe a) de la disposition 9.01 B).

L'enseignement, l'entraînement ou la formation sont dispensés sous la responsabilité des représentants de l'EMPLOYEUR et les employés y participent. De la même manière, la recherche ou l'expérimentation sont sous la responsabilité de l'EMPLOYEUR et les employés y participent.

- 9.02 a) Malgré les autres clauses de la convention collective, tout texte ou matériel utilisé par l'EMPLOYEUR pour fins de publication dans le

journal *La Tribune*, tel que matière promotionnelle (romans, mots croisés et autres de même nature), documents publics, annonces, textes publicitaires et les textes rédactionnels provenant de texte d'opinion, tribune libre, collaboration spéciale et autres de même nature, ou autres textes ou matériel provenant de l'extérieur mais non utilisés par l'EMPLOYEUR pour publication dans le journal *La Tribune*, ne font pas partie de la juridiction du SYNDICAT et cela quel que soit le mode de transmission dudit matériel ou texte (disquette, modem ou autrement).

- b) De plus, la copie reçue par des agences d'informations ou des quotidiens de Groupe Capitaux Médias sous forme d'entrées de données ou autrement, s'il s'agit d'une évolution à ce système, peut être utilisée par l'EMPLOYEUR et ne fait pas partie de la juridiction du SYNDICAT.

9.05 Nonobstant toute disposition de la présente convention, il est entendu, sous réserve de l'article 8.02 des Dispositions générales, que:

1. les employés régis par la présente convention reçoivent, manipulent, utilisent et traitent tout matériel fourni par les annonceurs et leurs agents;
2. rien n'empêche l'envoi à un annonceur et à son agent d'épreuves sur papier pour la fabrication par éditions électroniques et/ou procédés photographiques de clichés agrandis, réduits, tramés ou renversés destinés à être incorporés par l'annonceur dans des annonces;
3. les employés régis par la présente convention reçoivent, manipulent, utilisent et traitent tout matériel fourni par un client faisant exécuter des travaux chez l'EMPLOYEUR;
4. les employés reçoivent et manipulent des produits pré-imprimés à être encartés.

9.06 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas donner à sous-contrat, par entente verbale ou écrite, à toute autre personne ou entreprise, l'exécution du travail visé par la juridiction du SYNDICAT, sous réserve des cas suivants:

- a) entente mutuelle entre les parties;
- b) lorsqu'un cas de force majeure rend impossible la fabrication partielle ou totale d'un produit;
- c) lorsqu'il n'a pas l'équipement requis pour accomplir une partie du travail (pour travaux autres que le journal de l'EMPLOYEUR);
- d) lorsque l'entente originale entre l'EMPLOYEUR et le client faisant exécuter des travaux par l'EMPLOYEUR prévoit qu'une partie du travail sera faite ailleurs (pour travaux autres que le journal de l'EMPLOYEUR); auquel cas, sur demande écrite du SYNDICAT, l'EMPLOYEUR doit remettre à ce dernier dans les cinq (5) jours ouvrables de ladite demande une copie des articles pertinents de ladite entente;
- e) en cas de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et disponible pour l'EMPLOYEUR.

L'octroi par l'EMPLOYEUR d'un sous-contrat conformément aux dispositions de la présente convention ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les employés réguliers à l'emploi de l'EMPLOYEUR le 31 décembre 2007.

9.07 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT, reconnaissant la valeur du perfectionnement professionnel des employés, conviennent de favoriser tel perfectionnement professionnel par la participation à des programmes établis à cette fin.

Lorsqu'il y a entente entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT pour participer à un programme de perfectionnement professionnel (contenu de formation, choix des formateurs, encadrement de formation), le choix des employés à y inscrire se fait conjointement, sans favoritisme ni discrimination, en tenant compte de la priorité, des besoins de l'EMPLOYEUR et sous réserve que les employés choisis aient les qualifications et les aptitudes requises.

Si un employé est ainsi requis de suivre un cours, les frais d'inscription et de scolarité sont payés par l'EMPLOYEUR. Si les cours ont lieu durant les heures de travail de l'employé, il n'y a pas de retenue de salaire et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.

9.08 Après approbation par la Direction, l'EMPLOYEUR rembourse à l'employé qui en fait la demande, les frais d'inscription et de scolarité de tout cours en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé, le tout à la condition que ledit cours ait été suivi avec succès. Sauf entente contraire avec l'EMPLOYEUR, l'employé doit faire en sorte que ledit cours soit suivi en dehors de ses heures régulières de travail.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 10.01 Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation de la présente convention collective, à son application, à sa violation alléguée, à toutes mesures disciplinaires imposées par l'EMPLOYEUR ainsi qu'à tout congédiement pour raisons autres que disciplinaires.
- 10.02 Aux fins d'application du présent article 10, le SYNDICAT forme un Comité de griefs dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention. Ce Comité est composé de trois (3) employés dont deux (2) désignés à l'avance; un employé du service d'où origine le grief est le troisième membre du Comité quant à ce grief, ceci pour toutes fins des droits reconnus au Comité et à ses membres par la présente convention.
- Au cours du délai prévu au paragraphe qui précède, le SYNDICAT avise par écrit L'EMPLOYEUR des noms des deux (2) membres du Comité désignés à l'avance; par la suite, le SYNDICAT doit également aviser par écrit l'EMPLOYEUR de tout remplacement d'un membre ci-haut.
- Le Comité de griefs peut, dans l'exécution de ses fonctions aux termes de la présente convention, se faire accompagner d'un ou de conseiller(s) de l'extérieur.
- 10.03 L'employé qui se prétend lésé soumet sa plainte à son délégué de service.
- Sauf dans le cas de congédiement, le SYNDICAT peut exercer lui-même le droit de plainte d'un employé, directement au Comité de griefs, ceci sans avoir à justifier une cession de ce droit de la part dudit employé.
- 10.04 Si le délégué de service ne peut régler la plainte, il la réfère au Comité de griefs.
- Lorsqu'il y a ainsi référence de la plainte au Comité de griefs celui-ci peut former un comité spécial composé de trois (3) membres, soit du Président du SYNDICAT et de deux (2) employés du service d'où la plainte origine, tel comité spécial ayant pour tâche de tenter de régler ladite plainte au niveau du service en cause; à défaut de règlement, le Comité de griefs est saisi à nouveau de la plainte.
- Le Comité de griefs, saisi d'une plainte, peut déposer un grief conformément aux dispositions qui suivent.
- 10.05 Si le Comité de griefs juge dans l'ordre de soumettre un grief, tel grief doit être déposé par écrit, par ledit Comité, avec détails suffisants, au Directeur général de l'entreprise ou à son représentant désigné à cette fin, ceci dans les trente (30) jours de calendrier de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance acquise de tel événement par l'employé se prétendant lésé. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe au SYNDICAT; le délai pour soumettre le grief ne doit toutefois, en aucun cas, excéder six (6) mois de la date de l'événement.
- Lorsque plusieurs employés comme collectivité ou tous les employés ont une plainte identique, il n'est pas requis que le Comité de griefs soumette une formule de griefs pour chacun; une seule formule suffit.
- 10.06 Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours de calendrier de sa présentation selon 10.05 ci-avant, le SYNDICAT ou l'EMPLOYEUR peut,

dans les trente (30) jours de calendrier suivants, par avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.

- 10.07 Au cas d'arbitrage, le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord entre les parties dans les dix (10) jours suivant l'avis d'arbitrage, nommé par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- 10.08 L'arbitre établit la procédure à suivre au cours de l'arbitrage.
- 10.09 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
- 10.10 Dans les cas de griefs relatifs à des congédiements, un arbitre a juridiction pour maintenir ou annuler le congédiement, et d'une façon générale réduire la sanction disciplinaire imposée. Dans le cas où le congédiement n'est pas maintenu, un arbitre a compétence pour ordonner la réinstallation de l'employé soit à la date de son congédiement, soit à une date postérieure, et simultanément ordonner à sa discrétion, le paiement d'une indemnité, pour tenir lieu de salaire s'il y a lieu. Pour en arriver à cette décision, un arbitre doit tenir compte des heures de travail effectivement perdues par l'employé, du salaire que celui-ci a pu gagner ailleurs dans l'intervalle, et des raisons qui ont motivé la sanction disciplinaire imposée. Un arbitre doit également tenir compte de la même façon des avantages sociaux et des bénéfices marginaux dont, suivant le cas, l'employé aurait pu jouir.
- 10.11 La sentence arbitrale est finale et lie l'EMPLOYEUR, le SYNDICAT et le ou les employé(s) concerné(s). Elle doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours suivant la fin de la preuve et audition, sauf circonstances particulières que l'arbitre doit mentionner dans sa décision.
- 10.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.
- 10.13 Si l'EMPLOYEUR se prétend lésé dans ses droits, il peut soumettre son grief au Président du SYNDICAT dans les trente (30) jours de calendrier de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance acquise de tel événement. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'EMPLOYEUR. Le délai pour soumettre le grief ne doit toutefois en aucun cas excéder six (6) mois de la date de l'événement.
- Si un tel grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours de calendrier de sa présentation, l'EMPLOYEUR ou le SYNDICAT peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivants, par écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage et les dispositions pertinentes ci-avant s'appliquent.
- 10.14 Si le SYNDICAT se croit lésé dans les droits que lui confère la présente convention, il peut déposer un grief conformément à la procédure prévue aux dispositions 10.05 et suivantes ci-avant.
- 10.15 Tous les délais prévus à la présente procédure de griefs et d'arbitrage sont de rigueur; ils peuvent toutefois, dans chaque cas particulier, être extensionnés par entente mutuelle écrite entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.
- 10.16 Dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'EMPLOYEUR.

10.17

L'EMPLOYEUR n'est jamais tenu de reprendre à son emploi un employé dont le congédiement n'a pas fait l'objet d'un grief ou a été maintenu par un arbitre. Toutefois, lorsqu'un tel employé désire être réembauché dans son ancienne classification sur un poste vacant, il est convenu que le SYNDICAT peut faire valoir ses représentations à cet effet dès la première réunion régulière du comité conjoint de relations de travail faisant suite à une telle demande.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES - AVIS

11.01 Les lettres de réprimande et les avertissements qui peuvent entraîner le congédiement ou une mesure disciplinaire ainsi que les avis de congédiement ou de mesure disciplinaire sont communiqués par écrit à l'employé en cause; copie de tels documents est transmise au SYNDICAT dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent. Ces documents comportent les motifs qui les justifient.

De plus, si l'EMPLOYEUR entend verser une lettre de réprimande ou un avertissement au dossier de l'employé, mention en est faite dans ces documents.

Pour fins d'application, les lettres de réprimande et les avertissements sont des mesures disciplinaires.

11.02 A) Lorsqu'il s'agit de congédiement pour raisons autres que disciplinaires, l'EMPLOYEUR donne à l'employé un avis écrit de deux (2) semaines, avec copie au SYNDICAT; une indemnité compensatrice de deux (2) semaines de salaire peut être accordée pour valoir avis. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas de l'employé en probation, sauf si tel employé a accompli plus de la moitié de sa période de probation.

B) Dans le cas de l'employé ayant complété sa période de probation, l'avis prévu au paragraphe A) ci-haut doit comporter les motifs qui le justifient.

11.03 Tout employé quittant volontairement son emploi doit donner un avis écrit de deux (2) semaines à l'EMPLOYEUR.

11.04 À la cessation de son emploi, l'employé peut exiger que l'EMPLOYEUR lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, sa rémunération, la durée de son emploi, ainsi que les noms et adresses de l'EMPLOYEUR.

La qualité du travail et la conduite de tel employé sont certifiées par écrit par l'EMPLOYEUR seulement s'il y a demande expresse de l'employé à cet effet ou encore si une réglementation ou une législation le requiert de l'EMPLOYEUR.

11.05 Lorsqu'un Directeur de service, ou en son absence, son représentant, convoque un employé à son bureau pour l'imposition d'une mesure disciplinaire, il doit convoquer en même temps le Président du SYNDICAT ou un de ses assistants dans le service dont fait partie ledit employé.

11.06 Aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes connues par l'EMPLOYEUR depuis plus de six (6) mois, à moins qu'il ne s'agisse d'une répétition d'actes assimilables à une systématisation.

11.07 Une erreur commise de bonne foi n'entraîne aucune sanction et, s'il en résulte une poursuite judiciaire contre l'employé fautif, l'EMPLOYEUR assume, à ses frais, la défense dudit employé. Dans ce cas, l'EMPLOYEUR a le choix de l'avocat et peut transiger, s'il le juge à propos, pour mettre fin au litige.

Toutefois, la répétition de telles erreurs peut entraîner une sanction suivant la disposition 4.04 ci-avant et la procédure de griefs s'applique.

ARTICLE 12 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

12.01 A) Lors de changements ayant des effets significatifs sur les tâches des employés, l'EMPLOYEUR s'engage à donner au syndicat un avis de cent vingt (120) jours même si ces changements ne sont pas des changements tels que défini à l'article 12.01 B) ci-après. Il est bien entendu que la transmission dudit avis ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les employés des dispositions propres aux changements technologiques prévus à la convention collective si les changements qui y sont précisés ne sont pas des changements technologiques tels que définis par 12.01 B). Sur demande syndicale dans les quinze (15) jours suivants ledit avis, l'EMPLOYEUR accepte de rencontrer ses représentants dans le but:

- 1) d'identifier et d'évaluer les effets que pourrait avoir sur la main-d'œuvre ce programme d'automation ou de changements technologiques;
- 2) de déterminer les mesures pouvant être prises pour minimiser au possible, sinon annuler totalement, les inconvénients (y compris la question de langue) susceptibles d'affecter la main-d'œuvre du fait de ce programme d'automation ou de changements technologiques.

Lors de telle rencontre, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT peuvent convenir de recourir aux services du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec et du Ministère fédéral du Travail en vue de conclure un accord d'encouragement aux études de main-d'œuvre dans le cadre des lois à ce sujet, tel accord pouvant prévoir la formation d'un Comité de Recherches et de Reclassement dont le mandat serait en substance ce que prévu aux alinéas 1 et 2 du paragraphe qui précède.

B) Dans la présente convention, changement technologique signifie un changement d'équipement, l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles techniques ou nouveaux procédés, modifications de tous procédés ou méthodes de production et, sous réserve des dispositions de la présente convention, l'octroi d'un contrat à forfait ou de l'exécution d'un travail pour le compte de La Tribune, une division de 3834310 Canada inc. à l'extérieur de celle-ci, ayant pour effet de causer la perte d'un emploi.

12.02 Lors de l'implantation de changements technologiques, les dispositions relatives à la priorité sont respectées, et il est alors procédé de la façon suivante à l'égard des employés réguliers affectés:

1. Quant aux employés réguliers à l'emploi de l'EMPLOYEUR le 31 décembre 2007, et non assujettis par les annexes Changements technologiques et sécurité d'emploi, Yvon Rousseau et Als et Marcel Rancourt et Als.
 - A) Aucun employé affecté ne peut être mis à pied par l'EMPLOYEUR, sauf s'il refuse la mutation selon l'alinéa B) ci-après ou encore s'il refuse de se recycler selon l'alinéa C) ci-après; en l'un ou l'autre de ces derniers cas, l'employé devient alors assujetti à ce que prévu ci-après quant aux employés réguliers embauchés après le 31 décembre 2007.
 - B) Tout employé affecté peut être muté à un emploi vacant dans son département ou dans un autre département de l'entreprise, à la condition qu'il possède les qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter; il est alors reconnu à tel employé une priorité sur tout employé à temps partiel dudit département.

Telle mutation se fait sans diminution de salaire régulier pour l'employé en cause.

- C) S'il n'y a pas application de l'alinéa B) ci-haut, l'EMPLOYEUR doit recycler l'employé affecté pour occuper un emploi qui peut devenir vacant ou être créé éventuellement, ceci dans son département ou dans un autre département de l'entreprise; si, en vertu du présent alinéa, l'employé va occuper un emploi dans un autre département, il lui est alors reconnu une priorité sur tout employé à temps partiel dudit département. L'employé en cause ne subit pas de diminution de salaire régulier à son nouvel emploi.
2. Quant aux employés réguliers embauchés par l'EMPLOYEUR après le 31 décembre 2007
- A) L'employé devant être mis à pied reçoit un avis écrit à cet effet au moins six (6) semaines avant la date fixée pour telle mise à pied; copie de cet avis est remise en même temps au SYNDICAT.
- B) L'employé devant être mis à pied a le choix suivant:
- a) quitter l'entreprise de façon définitive à la date fixée pour sa mise à pied; il reçoit alors une indemnité établie et payable comme suit:
- l'indemnité est égale à trois (3) semaines de salaire régulier par année de service ininterrompu au sens de la présente convention dans l'un des services soumis à la présente convention, telle indemnité ne devant toutefois pas excéder un maximum de trente-six (36) semaines;
 - cette indemnité est, à l'option de l'employé, payée en un seul montant lors de son départ ou payée par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire régulier, la première allocation étant versée une semaine après le départ de l'employé ou, si ce dernier le désire, une semaine après l'expiration de la période au cours de laquelle il a droit à des prestations d'assurance-chômage, et les autres allocations de semaine en semaine, par la suite jusqu'à paiement complet de l'indemnité;
- b) accepter la mise à pied et ainsi demeurer sur la liste de rappel de l'EMPLOYEUR; si, à l'expiration des délais prévus à la disposition 13.08 c) ci-après pour le maintien de son ancienneté et de sa priorité, l'employé n'a pas été rappelé au travail, il reçoit alors une indemnité établie et payable selon les modalités indiquées à l'alinéa a) qui précède; il est bien entendu que l'employé a alors l'option du paiement en un seul montant à la date de cessation du maintien de son ancienneté et de sa priorité ou par allocations hebdomadaires commençant une (1) semaine après telle date.

L'employé doit informer par écrit l'EMPLOYEUR de son choix entre les alinéas a) et b) ci-haut au moins une (1) semaine avant la date prévue pour sa mise à pied; à défaut de ce faire, l'employé est considéré comme ayant choisi l'application de l'alinéa a).

Nonobstant ce que ci-haut, l'employé qui a accepté la mise à pied et est sur la liste de rappel peut aviser par écrit en tout temps l'EMPLOYEUR qu'il renonce à son ancienneté et à sa priorité et ainsi quitte définitivement l'entreprise; en pareil cas, il reçoit une indemnité établie et payable selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa a) ci-haut.

Aucun employé ne doit, de par l'application de la présente disposition 12.02, recevoir de l'EMPLOYEUR plus d'une indemnité.

Il est bien entendu que l'application de la présente disposition 12.02 est sujette à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 12.03 A) Advenant la nécessité de réduire le personnel pour une raison autre que celles prévues aux dispositions 12.01 et 12.02 ci-avant, l'EMPLOYEUR donne aux employés réguliers concernés et au SYNDICAT un préavis écrit d'au moins trente (30) jours et procède aux mises à pied conformément à la disposition 13.15 ci-après.
- B) Lorsqu'un employé régulier est mis à pied, il a droit à une indemnité égale à deux (2) semaines de salaire régulier par année d'emploi régulier et ininterrompu au sens de la présente convention, telle indemnité ne devant toutefois pas excéder un maximum de vingt-six (26) semaines et étant payable selon les modalités prévues à la disposition 12.02, alinéa 2 sous-alinéa B) ci-avant.
- 12.04 Sous réserve des dispositions 12.01 et 12.02 ci-avant, l'EMPLOYEUR s'engage à n'effectuer aucune mise à pied pendant la durée de la présente convention parmi les employés réguliers à son emploi le 31 décembre 2007 sauf dans le cas de fermeture totale.
- 12.05 A) Par exception, dans le cas de fermeture en raison d'événement incontrôlable (tel qu'incendie, inondation, manque de matières premières, etc...) les dispositions 12.01 à 12.04 ci-avant ne s'appliquent pas; étant toutefois entendu que les employés dont le travail est interrompu pendant leur unité régulière de travail du fait d'un tel événement sont rémunérés comme s'ils avaient normalement complété ladite unité.
- B) Pour fins d'application du paragraphe A), les employés concernés qui travaillent sur un régime d'heures libres sont présumés avoir été cédulés cette journée-là pour un maximum de sept (7) heures régulières de travail; étant bien entendu qu'il ne peut y avoir de réclamation de temps supplémentaire en vertu du présent paragraphe. De plus, en ce qui a trait aux vendeurs, les commissions (excluant celles prévues à la disposition 4.03 de l'Annexe "B") qui seraient autrement perdues du fait de la première journée de non-publication demeurent néanmoins payables.
- C) Pour fins d'application du paragraphe A), les employés à temps partiel concernés sont rémunérés comme s'ils avaient complété le nombre d'heures qui était prévu à leur horaire respectif de travail pour ladite journée.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

- 13.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un employé chez l'EMPLOYEUR et, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, ne s'applique que pour le calcul des bénéfices marginaux prévus à ladite convention.
- 13.02 La priorité signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés du département dont il fait partie. Dans chacun des départements les employés réguliers, d'une part, et les employés à temps partiel, d'autre part, constituent des groupes de priorité séparés. À l'intérieur du groupe des employés réguliers, les compagnons et les apprentis constituent des sous-groupes de priorité séparée. La priorité des employés réguliers l'emporte toujours sur la priorité des employés à temps partiel.
- Sauf exception expresse, la priorité s'applique uniquement dans le cadre du département dont fait partie l'employé, ceci selon les modalités ailleurs prévues à la présente convention.
- 13.03 Les divers services, départements et classifications de travail sont mentionnés à un tableau joint à la présente convention à titre de document no. 2.
- 13.04 La période de probation est de trois (3) mois de service continu, sauf au département des nouvelles, au département de l'éditorial et au département des bureaux régionaux du Service de la rédaction ainsi qu'au département des ventes du Service de la publicité où telle période est de six (6) mois.
- Dans le cas où la période de probation est de six mois, le Directeur du service évalue le candidat après trois mois et en communique les résultats au candidat et au Syndicat.
- La période de probation d'un employé peut toutefois être prolongée, diminuée ou annulée par entente entre l'EMPLOYEUR et le Syndicat. L'employé en probation est régi par la présente convention; il est toutefois sujet à congédiement sans recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 13.05 L'employé en probation n'a ni priorité ni droit d'ancienneté. Dès que la période de probation est terminée, les droits d'ancienneté et de priorité s'acquièrent et sont alors inscrites sur la liste des employés du département en cause. L'ancienneté et la priorité sont établies à compter de la date du début de la période de probation.
- 13.06 Nonobstant toute autre disposition de la convention, tout employé à temps partiel dont les services sont retenus en remplacement d'un employé régulier absent qui conserve son ancienneté et sa priorité selon les stipulations des présentes, ne peut devenir régulier durant tel remplacement. Il est entendu que si l'employé régulier remplacé quitte l'emploi de l'EMPLOYEUR, son poste est sujet à l'affichage selon la disposition 13.17 qui suit.
- 13.07 Le fait de reconnaître à un nouvel employé un certain nombre d'années d'expérience ne lui confère ni une priorité ni une ancienneté établies en fonction des dites années d'expérience.
- Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, l'EMPLOYEUR informe par écrit le SYNDICAT du nom du nouvel employé, de son adresse, de son

numéro téléphonique, de sa classification et, s'il y a lieu, du nombre d'années d'expérience qu'il lui reconnaît.

Si, entre la date de son embauchage et la première journée de travail effective du nouvel employé, celui-ci a été dans l'impossibilité de rencontrer le Président du SYNDICAT dans le but, lorsque applicable, de formuler sa demande d'admission comme membre du SYNDICAT ainsi que sa demande de permis de travail, son supérieur immédiat lui accorde une période de temps raisonnable pour ce faire dès les premières journées de travail effectives dudit employé.

13.08

Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié; toutefois, advenant que le congédiement soit annulé par décision arbitrale ou du consentement des parties, l'employé retrouve la priorité qu'il possédait et la même ancienneté que si le congédiement n'avait pas eu lieu;
- c) Pour l'employé régulier, s'il est mis à pied et n'est pas rappelé au travail avant l'expiration de la période applicable suivante:
 1. dans le cas de l'employé possédant moins de cinq (5) ans d'ancienneté lors de la mise à pied; douze (12) mois;
 2. dans le cas de l'employé possédant cinq (5) ans d'ancienneté et moins de dix (10) ans d'ancienneté lors de la mise à pied: dix-huit (18) mois;
 3. dans le cas de l'employé possédant dix (10) ans d'ancienneté lors de la mise à pied: vingt-quatre (24) mois;
- d) Pour l'employé à temps partiel, s'il est mis à pied et n'est pas rappelé au travail avant l'expiration de la période applicable suivante:
 1. dans le cas de l'employé possédant moins d'un (1) an d'ancienneté lors de la mise à pied; une durée équivalente à son ancienneté, minimum trois (3) mois;
 2. dans le cas de l'employé possédant un (1) an d'ancienneté et moins de cinq (5) ans lors de la mise à pied; douze (12) mois;
 3. dans le cas de l'employé possédant cinq (5) ans d'ancienneté et moins de dix (10) ans d'ancienneté lors de la mise à pied: dix-huit (18) mois;
 4. dans le cas de l'employé possédant dix (10) ans d'ancienneté lors de la mise à pied: vingt-quatre (24) mois;
- e) s'il est absent de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable;
- f) alors qu'il a été antérieurement mis à pied, s'il omet de se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'envoi d'un avis de rappel posté sous pli recommandé par l'EMPLOYEUR à sa dernière adresse connue; copie de tel avis de rappel doit être postée au SYNDICAT. Par ailleurs, à cette occasion, l'EMPLOYEUR et l'employé en cause peuvent convenir d'une date précise pour le retour au travail dudit employé et ce qui précède s'applique alors en substituant ladite date au délai ci-haut prévu.

Lorsqu'un des cas ci-haut survient, le contrat de travail entre l'employé en cause et l'EMPLOYEUR est de ce fait rompu.

- 13.09 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- a) pendant les absences avec ou sans solde prévues à la présente convention;
 - b) pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident d'une durée inférieure à vingt-quatre (24) mois; la limite qui précède ne s'applique pas dans les cas d'absences pour cause de maladie de travail ou d'accident de travail;
 - c) pendant les absences avec ou sans solde autorisés par l'EMPLOYEUR;
 - d) pendant la durée d'une mise à pied, ceci tant qu'il n'y a pas perte d'ancienneté selon les stipulations de l'alinéa c) de la disposition 13.08 ci-avant.
- 13.10 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais est maintenue pendant la période d'absence en maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois.
- 13.11 Si un employé est réembauché dans les trois (3) mois suivant son départ volontaire de l'entreprise, il reprend les droits d'ancienneté qu'il possédait lors dudit départ.
- 13.12 Dans tous les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, un certificat d'attestation médicale peut être exigé de l'employé, après trois (3) jours d'absence. Toutefois, lorsque l'EMPLOYEUR a des motifs concrets et sérieux de douter des raisons de l'absence, il peut exiger, à ses frais, un tel certificat dès le premier jour d'absence.
- 13.13 Les parties conviennent que le Document No.3 de la présente convention constitue, en date du 30 septembre 2015, la liste officielle d'ancienneté et de priorité des employés. Cette liste est révisée à tous les six (6) mois par l'EMPLOYEUR; une copie de ladite liste est alors remise au SYNDICAT et une autre affichée dans chaque service.
- 13.14 Lors d'un embauchage, d'un départ volontaire, d'une mise à pied, d'un rappel au travail, d'une promotion ou d'une permutation, le Président du SYNDICAT doit en être avisé par écrit au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. Il est bien entendu que la présente disposition vise tous les employés, y compris ceux en période de probation.
- 13.15 La priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique pour les fins et de la façon suivante:
- A) SERVICE DE LA RÉDACTION
- 1. À l'intérieur du département:
 - a) mise à pied;
 - b) choix dans le calendrier de vacances ;
Pour les journalistes et journalistes intégrateurs web, la priorité s'applique à l'intérieur de la section (Sports, Arts, Édition, La Nouvelle, Autres) où se situe l'employé et, dans le département

des bureaux régionaux, la priorité s'applique à l'intérieur de chaque bureau.

2. À l'intérieur du service:

- a) mise à pied, permettant ainsi à l'employé de déplacer dans un autre département ou dans une autre classification de travail un employé détenant moins de priorité; ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter; étant toutefois bien entendu que les secrétaires forment, dans ce cas, un groupe séparé pour l'application de la priorité;
- b) rappel au travail; ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
- c) poste régulier vacant; ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.

B) SERVICE DE LA PUBLICITÉ

1. À l'intérieur de la classification de travail:

- a) mise à pied;
- b) choix dans le calendrier de vacances.

2. À l'intérieur du département

- a) poste régulier vacant dans une autre classification de travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
- b) mise à pied, permettant ainsi à l'employé de déplacer dans une autre classification de travail un employé détenant moins de priorité, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
- c) rappel au travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.

C) SERVICE DE LA PRODUCTION

1. À l'intérieur de la classification de travail:

- a) réclamation de travail avec de nouvelles équipes;
- b) pour le choix d'équipe lorsque les heures de travail sont modifiées;
- c) réclamation de travail sur un poste régulier vacant;
- d) réclamation de travail annuel; au 1^{er} août de chaque année, l'EMPLOYEUR affiche la liste des postes réguliers et les employés doivent faire connaître leur choix dans les vingt-huit (28) jours de calendrier suivants. La nouvelle composition des équipes entre en vigueur au début de la troisième semaine de septembre;
- e) mise à pied;
- f) choix dans le calendrier de vacances, ceci à l'intérieur de l'équipe où se situe l'employé;

- g) réclamation de travail pour le remplacement d'un employé régulier absent à compter du moment où cette absence est déterminée, par certificat médical ou autrement, comme devant être pour une durée supérieure à quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs.

2. À l'intérieur du département:

- a) poste régulier vacant dans une autre classification de travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter et, à la condition que cela n'empêche pas un substitut (employé à temps partiel au département de la composition) en priorité d'acquérir un emploi régulier;
- b) mise à pied, permettant alors à l'employé de déplacer dans une autre classification de travail un employé détenant moins de priorité, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
- c) rappel au travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.
- d) L'apprenti aux départements des presses et de l'expédition ne faisant pas partie d'une classification de travail comme telle, ne peut exercer sa priorité que dans le cadre du département auquel il appartient et seulement dans les situations de mise à pied et de rappel au travail. Il est convenu que l'application de la priorité de l'apprenti est subordonnée aux besoins des opérations et au programme de formation établi; ceci ne devant toutefois pas donner lieu à des abus.

D) SERVICE DES BUREAUX

1. À l'intérieur de la classification de travail:

- a) mise à pied;
- b) choix dans le calendrier de vacances.

2. À l'intérieur du département:

- a) poste régulier vacant dans une autre classification de travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
- b) mise à pied, permettant ainsi à l'employé de déplacer dans une classification de travail un employé détenant moins de priorité, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter;
- c) rappel au travail, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.

13.16

La présente disposition ne s'applique que pour les employés de bureau des départements suivants:

- 1. Département des employés de bureau au Service de la rédaction;
- 2. Département des ventes, département des annonces classées et département publicitaire au Service de la publicité;

3. Département de la comptabilité et département du tirage au Service des bureaux.

Lorsque, par suite d'une réduction de personnel dans son département, un employé doit quitter ce département suite à l'application de la disposition 13.15 qui précède, tel employé peut utiliser son ancienneté pour déplacer, dans un autre département, un employé de moins d'ancienneté dans une classification de travail de niveau salarial égal ou inférieur à celui de la classification de travail où il se situait antérieurement, ceci sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.

- 13.17 a) Sauf en cas d'abolition de poste, dans les vingt (20) jours ouvrables où un poste régulier est devenu vacant ou a été créé, il y a affichage pendant au moins cinq (5) jours ouvrables de tous les postes réguliers nouveaux ou vacants que l'EMPLOYEUR désire combler, ceci sur les tableaux existants dans les divers services, et les employés intéressés peuvent poser leur candidature par écrit. Copie de l'affichage est transmise au Président du SYNDICAT dès le premier jour.
- b) L'affichage du poste doit contenir les informations suivantes:
- la date de l'affichage
 - le titre du poste et le nombre de poste
 - le statut régulier ou temporaire du poste
 - une description sommaire du poste
 - les qualifications et aptitudes requises
 - la date d'expiration de l'affichage
- c) Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'EMPLOYEUR informe le SYNDICAT des noms des candidats.
- d) Si l'EMPLOYEUR désire combler un poste régulier temporairement vacant, suite à un congé conformément aux dispositions 22.01, 22.02 ou 23.01 A) de la présente convention ou 18.03 de l'Annexe "A" ci-après, ou un congé médical conformément à la disposition 13.15, alinéa 1, sous-alinéa g) du Service de la production, ou une absence maladie d'une durée prévisible de plus de trois (3) mois telle qu'attestée par un certificat médical au Service de la Rédaction, l'EMPLOYEUR procède suivant la même procédure que celle mentionnée ci-haut, pour les postes réguliers vacants.
- e) Si l'EMPLOYEUR décide de soumettre les candidats à des tests de qualifications et d'aptitudes, ces tests ont lieu dans les locaux de La Tribune.
- f) L'EMPLOYEUR informe le SYNDICAT lorsqu'il recrute à l'externe afin d'embaucher un nouvel employé à temps partiel.
- 13.18 A) En ce qui a trait au Service de la rédaction, l'EMPLOYEUR considère les candidatures dans l'ordre suivant:
1. les employés réguliers du Service;
 2. les employés réguliers des autres services.

Dans sa considération parmi les candidats à la première étape, l'EMPLOYEUR doit respecter la disposition 13.15 qui précède; quant à la deuxième étape, l'EMPLOYEUR tient compte de l'ancienneté de même que des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à

exécuter. Dans le cas de grief, L'EMPLOYEUR a le fardeau de la preuve.

B) En ce qui a trait aux autres services, l'EMPLOYEUR considère les candidatures dans l'ordre suivant:

1. les employés réguliers du département;
2. les employés réguliers du Service;
3. les employés réguliers des autres Services;
4. Les employés à temps partiel du département;
5. les employés à temps partiel du Service;
6. les employés à temps partiel des autres Services.

Dans sa considération parmi les candidats à la première étape, l'EMPLOYEUR doit respecter la disposition 13.15 qui précède; quant à la 2e, 3e, 4e, 5e et 6e étape, l'EMPLOYEUR tient compte de l'ancienneté de même que des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter. Dans le cas de grief, l'EMPLOYEUR a le fardeau de la preuve.

C) Pour l'ensemble des services régis par la présente convention, à défaut de candidats ou encore à défaut de candidats possédant les qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter, l'EMPLOYEUR comble l'emploi par la personne de son choix.

Par exception, aux départements des presses et de l'expédition, lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouveau compagnon pour combler un poste régulier, l'EMPLOYEUR doit d'abord s'adresser au SYNDICAT. Si le SYNDICAT fait défaut de fournir dans les dix (10) jours ouvrables suivants un compagnon compétent, l'EMPLOYEUR peut alors combler l'emploi par la personne de son choix.

13.19 L'employé changeant de fonction par suite de mise à pied, de rappel au travail, de permutation, de promotion ou pour toute autre raison reçoit à sa nouvelle fonction le salaire prévu pour cette dernière à la présente convention, en tenant compte, s'il y a lieu, de ses années d'expérience dans ladite fonction et/ou d'une équivalence dans une autre fonction de nature similaire où l'employé aurait acquis des connaissances utiles à l'accomplissement des tâches de sa nouvelle fonction. En cas de divergence quant à l'application de la présente disposition, l'EMPLOYEUR soumet la question au comité conjoint des relations de travail pour discussion. Si la divergence persiste, la procédure de griefs s'applique.

13.20 Si, à la suite d'une promotion ou permutation d'un employé de par l'application des dispositions du présent article 13, l'EMPLOYEUR constate que tel employé ne possède pas vraiment les qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter et l'enlève de sa nouvelle fonction, cet employé, sans préjudice à son droit de recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage, peut demander de retourner à son ancienne fonction.

Par ailleurs, l'employé ainsi promu ou permuté peut, moyennant préavis écrit d'au moins un (1) mois à l'EMPLOYEUR, décider de retourner à son ancienne fonction.

Si l'ancienne fonction n'existe plus, l'employé peut utiliser la priorité qu'il avait et qu'il retrouve dans le département de son ancienne fonction, pour aller y occuper toute fonction y existante que telle priorité lui permet d'obtenir, pourvu qu'il ait les qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.

Il est bien entendu que la présente disposition 13.20 ne s'applique que pendant une période de trois (3) mois suivant la promotion ou permutation, sauf au département des nouvelles, au département des bureaux régionaux, au département de "La Nouvelle" et au département de l'éditorial, du Service de la rédaction ainsi qu'au département des ventes du Service de la publicité où la période ci-haut est de six (6) mois.

- 13.21 A) L'EMPLOYEUR peut effectuer des transferts temporaires d'une classification de travail à une autre à l'intérieur du département afin de satisfaire aux besoins des opérations. Ces transferts ne doivent être ni permanents, ni discriminatoires, ni abusifs. Sous réserve de la disposition 4.04, alinéa 2 et 3 ci-avant, un employé ne peut être discipliné pour incompétence lorsqu'il est temporairement transféré en vertu de la présente disposition à un travail qui ne lui est pas familier.
- B) De la même façon, l'EMPLOYEUR peut effectuer des transferts temporaires dans la classification de préposé à l'informatique entre le département de la comptabilité et le département du tirage. Il est entendu que ces transferts temporaires ne modifient en rien l'inscription de priorité et les droits qui en résultent pour l'employé concerné; notamment le choix des vacances et des congés. Il est également entendu que ces transferts temporaires s'effectuent d'abord sur une base volontaire et, à défaut, l'Employeur transfère par ordre inverse de priorité.
- 13.22 Un employé qui est appelé par l'EMPLOYEUR à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent revient dans ladite unité y retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de son départ de l'unité plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation. De la même façon, si l'employé revient dans l'unité de négociation dans les six (6) mois qui suivent, il y retrouve la priorité qu'il possédait lors de son départ de l'unité.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Les heures de travail et leur répartition sont telles que déterminées dans les Annexes "A", "B", "C", "D", "E" et "F" de la présente convention.
- 14.02 Sous réserve de la disposition 4.04 ci-avant de la présente convention et sauf le cas de temps supplémentaire, un employé régulier ne doit pas être employé pour moins d'une unité complète de travail, excepté s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande.
- 14.03 L'horaire régulier de travail, incluant les périodes de repas, des employés réguliers de chaque département doit être affiché en permanence et bien en vue dans le département visé. Pour toute modification à cet horaire, L'EMPLOYEUR en avise par écrit le Président du SYNDICAT, ou son assistant, au moins sept (7) jours à l'avance et, au cours de ce délai, affiche l'horaire modifié dans le département visé. Il est bien entendu que la présente disposition ne s'applique pas aux employés travaillant sur un régime d'heures libres.
- 14.04 Les heures régulières pour le commencement du travail et pour la période de repas d'un employé régulier, déterminées conformément à la disposition qui précède, sont identiques pour chaque jour de la semaine régulière de travail, étant bien entendu que la présente disposition ne s'applique pas aux employés travaillant sur un régime d'heures libres.
- 14.05 Au Service de la production, l'EMPLOYEUR affiche en permanence et bien en vue dans chaque département visé les effectifs (i.e. le nombre de postes réguliers) de chacune des équipes de travail. Pour toute modification aux effectifs, l'EMPLOYEUR en avise par écrit le Président du SYNDICAT, ou son assistant, au moins sept (7) jours à l'avance et, au cours de ce délai, affiche les effectifs modifiés dans le département visé.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 La rémunération du temps supplémentaire est déterminée aux Annexes "A", "B", "C," "D", "E" et "F" de la présente convention.
- 15.02 Dans les cas d'urgence, si l'EMPLOYEUR décide de faire effectuer du temps supplémentaire aux employés, il en fait la demande au Président du SYNDICAT ou à un de ses assistants lequel doit appeler à l'avance au travail une partie ou la totalité des employés, selon les besoins, ou requérir une partie ou la totalité des employés, selon les besoins, de rester au travail à la fin des heures régulières, ceci pour faire face à l'urgence. Dans tels cas, le temps travaillé avant et/ou après les heures régulières de travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire. La situation d'urgence ne doit pas résulter de l'incurie de l'Employeur ou de ses représentants.
- Dans les autres cas, le temps supplémentaire est facultatif. Toutefois, si l'EMPLOYEUR décide de faire effectuer du temps supplémentaire afin de rencontrer les besoins immédiats des opérations, il en fait la demande au Président du SYNDICAT ou à l'un de ses assistants, lequel doit désigner pour faire tel travail le ou les employé(s) compétent(s) requis et ce(s) dernier(s) effectue(nt) alors ce travail au taux de temps supplémentaire.
- 15.03 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT doivent collaborer en vue d'assurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire. Le système d'affichage du temps supplémentaire, en vigueur à la date de signature des présentes, est maintenu et, s'il y a lieu, sera étendu au(x) service(s) où il n'existe pas.
- 15.04 L'employé requis de travailler pendant le temps fixé pour sa période de repas, suivant les dispositions 14.03 et 14.04 ci-avant, est rémunéré pour le temps ainsi travaillé au taux de temps et demi (1 1/2) et il conserve son droit à une pleine période de repas, sans perte de salaire régulier du fait du recul de ladite période de repas.
- 15.05 Entre la fin d'une période de rappel au travail et le début d'une unité de travail, il doit s'écouler un minimum de sept (7) heures de repos. À défaut de ce faire, si l'employé le demande, le début de son unité de travail est reculé du nombre d'heures nécessaires pour assurer une telle période de repos. Il est bien entendu que la présente disposition ne s'applique pas lorsque le rappel au travail précède immédiatement le début de l'unité de travail de l'employé et qu'il y a continuité de travail.
- 15.06 L'EMPLOYEUR ne peut exiger d'un employé en congé hebdomadaire, férié ou de récupération qu'il revienne au travail avant la fin desdits congés.

ARTICLE 16 SALAIRES

- 16.01 Les salaires des employés sont déterminés aux Annexes "A", "B", "C", "D", "E" et "F" de la présente convention.
- 16.02 Pour fins de passage d'un échelon à un autre dans une échelle de salaires, toute absence du travail de six (6) mois ou moins ne modifie en rien la date normale prévue pour ce passage; toutefois, si l'absence est de plus de six (6) mois, il est tenu compte de tout excédant de cette période et la date de passage est reportée en conséquence.
- 16.03 Sauf circonstances incontrôlables, les employés sont payés par virement bancaire à chaque deux (2) semaines, le jeudi, pour la période de travail commencée dix-huit (18) jours auparavant.
- 16.04 Dans le cas où il manque un montant supérieur à cinquante (50,00 \$) sur la paie d'un employé, l'EMPLOYEUR avance sur demande ce montant, en autant que ledit employé n'est pas lui-même responsable de cette erreur.
- 16.05 Lorsqu'une augmentation de salaire prend effet à l'intérieur d'une unité de travail, les nouveaux taux s'appliquent pour toute l'unité de travail.

ARTICLE 17 NOUVELLES FONCTIONS

17.01 Les conditions de travail et de salaire de toutes nouvelles fonctions, y compris celles résultant de l'automation ou de changements technologiques, sont établies comme suit:

1. L'EMPLOYEUR propose au SYNDICAT, par avis écrit, telles conditions;
2. À défaut d'entente entre les parties dans les trente (30) jours à compter de l'avis écrit ci-haut, l'EMPLOYEUR peut mettre en vigueur les conditions qu'il estime justes et l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit à l'autre dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai ci-avant prévu, référer la question à l'arbitrage, les dispositions pertinentes de l'article 10 ci-avant s'appliquant alors.

ARTICLE 18 HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 18.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT s'engagent à former à l'intérieur de l'entreprise un comité de sécurité qui fonctionne selon les dispositions prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Ce comité est formé de deux (2) représentants de l'EMPLOYEUR et de deux (2) employés nommés par le SYNDICAT. Ledit comité se réunit au moins une (1) fois par trois (3) mois et copie du procès-verbal de chacune des réunions est transmise au Président du SYNDICAT.
- Les deux employés nommés par le SYNDICAT sont libérés toute la journée pendant laquelle le comité se réunit, sans perte de salaire régulier.
- 18.02 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent que la sécurité-santé au travail est régie par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 18.03 L'EMPLOYEUR s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés pendant les heures de travail. Par ailleurs, les employés doivent apporter toute leur coopération afin de maintenir lesdits lieux dans un parfait état de propreté.
- 18.04 L'EMPLOYEUR tient à la disposition des employés, dans chaque service, une pharmacie d'urgence contenant le nécessaire pour les premiers soins tel que coton hydrophile, antiseptique, bandages, remèdes de première nécessité, sels, etc.
- 18.05 L'EMPLOYEUR accepte de fournir et de remplacer au besoin des uniformes (chemises et pantalon) et des gants aux employés du département des presses et du département de l'expédition. Selon la pratique actuelle, l'EMPLOYEUR a charge de l'entretien et du nettoyage des pièces de vêtement ci-avant mentionnés, à l'exception des uniformes des employés du département de l'expédition.
- L'EMPLOYEUR fournit des protecteurs d'ouïe de même que deux (2) paires de bottines ou chaussures de sécurité par année à chaque employé du département des presses. De plus, l'EMPLOYEUR fournit jusqu'à deux paires de bottines et/ou chaussures de sécurité par année à chaque employé du département de l'expédition qui en fait la demande. Les substituts des départements des presses et de l'expédition ont droit aux bottines ou chaussures de sécurité au prorata des heures travaillées selon la pratique actuelle.
- Les articles fournis conformément à la présente disposition demeurent la propriété de l'EMPLOYEUR et ne peuvent être utilisés à l'extérieur de l'entreprise.
- 18.06 L'employé qui, à la suite d'un accident de travail, est obligé de recevoir un traitement médical, doit être payé pour les heures de travail perdues pour aller se faire soigner, le jour de l'accident. Si l'employé victime de l'accident de travail doit, une fois revenu au travail, s'absenter de son travail pour subir des traitements au sujet de cet accident, telle absence est sans perte de salaire régulier, déduction faite de toute indemnité qui pourrait lui être versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour ladite absence.
- 18.07 L'employé qui utilise dans son travail une console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire de façon régulière, a droit, aux deux ans à un examen ophtalmologique. Cet examen se situe hors des heures régulières de travail. L'EMPLOYEUR rembourse le coût de l'examen,

jusqu'à un maximum de quarante-cinq dollars (45 \$), sur présentation de pièces justificatives.

Si, à la suite de ces examens, des prothèses sont prescrites pour un employé en raison de dommages causés par l'utilisation d'une console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire, l'EMPLOYEUR assume le coût raisonnablement encouru desdites prothèses; mais, uniquement à titre supplétif à la Loi des accidents du travail ou autre. Dans ce dernier cas, l'EMPLOYEUR avance le coût raisonnable desdites prothèses et, sur réception de l'indemnité prévue à la Loi des accidents de travail ou autre, l'employé concerné remet telle indemnité à l'EMPLOYEUR.

18.08 La pratique actuelle à l'effet que les employés ont accès à une cafétéria située dans l'entreprise est maintenue.

ARTICLE 19 CONGÉS PAYÉS

- 19.01 Les congés fériés chômés et payés prévus au présent article 19 sont accordés entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.
- 19.02 Les jours de congés fériés des employés réguliers sont les suivants :
- Jour de l'An, lendemain du jour de l'An, lundi de Pâques, Fête des Patriotes, Fête nationale, 1^{er} juillet, Fête du Travail, Action de Grâce, Noël, lendemain de Noël et l'anniversaire de l'employé.
- a) Si l'anniversaire de naissance de l'employé survient un jour de congé hebdomadaire pour lui, le congé est reporté au dernier jour ouvrable qui précède ou au premier jour ouvrable qui suit, étant bien entendu que l'EMPLOYEUR accepte le choix de l'employé en autant que ce choix soit compatible avec les besoins des opérations, ou encore, si l'employé le préfère, et en avise par écrit l'EMPLOYEUR au moins deux (2) semaines avant son anniversaire, tel congé n'est pas pris et est tout simplement payé.
- b) Par ailleurs, si un autre congé férié ci-haut mentionné survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé, tel congé est reporté selon entente avec le Directeur de service sinon, est reporté et joint au congé de l'anniversaire de naissance de l'employé, étant bien entendu que ledit congé peut alors être pris soit l'un ou l'autre des deux (2) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent ledit congé de l'anniversaire, le tout après entente avec l'EMPLOYEUR, ou encore, si l'employé le préfère et en avise par écrit l'EMPLOYEUR au moins deux (2) semaines avant la date dudit congé, tel congé n'est pas pris et est tout simplement payé. Par exception, dans le cas de la Fête nationale, si tel congé survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé, le congé peut être reporté au dernier jour ouvrable qui précède ou au premier jour ouvrable qui suit le 24 juin. Le choix d'un employé entre l'un ou l'autre de ces deux jours se fait sur entente avec son directeur de service ou, en son absence, son représentant; étant bien entendu que la priorité est respectée dans cette entente, sous réserve que l'EMPLOYEUR dispose pour chacun de ces deux jours du personnel compétent nécessaire à la poursuite de ses opérations. Il est également entendu que si l'employé le préfère et en avise par écrit l'EMPLOYEUR au moins deux (2) semaines avant la Fête nationale, tel congé n'est pas pris et est tout simplement payé.
- 19.03 Tout congé férié reporté aux termes de la disposition 19.02 ci-avant est payé au salaire en vigueur à la date où il est effectivement pris.
- 19.04 Tout employé rémunéré à salaire plus élevé que celui fixé par la présente convention reçoit pour les congés prévus au présent article 19 une indemnité basée sur ce salaire plus élevé.
- 19.05 Pour bénéficier d'un congé férié prévu de la disposition 19.02 ci-avant, l'employé doit être à son travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le congé, sauf les cas suivants:
1. lorsque l'employé a obtenu un permis d'absence avec mention expresse par écrit qu'il ne perdrait pas son congé;
 2. lorsque l'employé est absent du travail en vertu des dispositions de l'article 7 de la présente convention;

3. lorsque l'employé est absent pour cause de maladie ou d'accident et qu'il produit un certificat médical à cet effet; il est entendu toutefois que la présente exception ne s'applique pas quant à tout congé survenant plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier après le début de l'absence;
4. absences pour congés sociaux prévus par la présente convention;
5. absences motivées par des circonstances exceptionnelles;
6. absences pour congé sans solde n'excédant pas cinq (5) jours consécutifs;
7. absences pour congé sans perte de salaire régulier.

19.06 Lorsqu'un des congés fériés prévus à la disposition 19.02 ci-avant survient pendant les vacances d'un employé ce dernier a le choix suivant:

1. soit l'indemnité de congé, qui doit alors lui être versée avec sa paie de vacances, ou
2. soit un congé payé devant être pris à une date déterminée par entente entre lui et l'EMPLOYEUR. L'employé doit informer l'EMPLOYEUR de son choix au moins deux (2) semaines avant son départ pour vacances.

19.07 L'employé qui travaille un jour de congé férié prévu à la disposition 19.02 ci-avant, conserve son droit à une journée de congé. À son choix, celui-ci peut décider soit d'être payé pour ledit congé, soit de la prendre en temps; dans ce dernier cas, la date de la prise dudit congé est déterminée sur entente avec son Directeur de service ou, en son absence, son représentant.

19.08 a) Les vendeurs régis par l'Annexe "B", rémunérés à salaire régulier ou à salaire régulier (salaire de base) et commission, bénéficient des avantages du présent article 19; tout bénéfice y prévu est toutefois payé en tenant compte du salaire régulier seulement.

b) Les vendeurs régis par l'Annexe "B", rémunérés exclusivement à commission, reçoivent un cinquième de la moyenne hebdomadaire des commissions gagnées dans la période de cinquante deux (52) semaines terminée le 30 avril précédent, pour chaque congé férié prévu à la disposition 19.02 ci-avant.

Ces vendeurs ont également droit aux congés flottants prévus à la disposition 19.10 ci-après.

19.09 Le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, la Fête nationale, la Fête du Travail, Noël et le lendemain de Noël sont des jours de non-publication.

19.10 a) Trois (3) congés flottants d'une journée chacun sont accordés à tout employé régulier durant l'année civile. Ce congé est pris après entente entre l'employé et le Directeur de service.

b) Il est convenu que les congés flottants sont accordés en considération du service actif fourni par l'employé durant les douze (12) mois de l'année où ledit congé est pris; ainsi pour toute situation où l'employé ne fournit pas tel service durant les douze (12) mois, le bénéfice est accordé au prorata i.e. sur la base de 0,25 jour de congé pour chaque mois de ce service et, si déjà reçu, est remboursable quant à

l'excédent de ce qui se révèle dû. Pour fins d'application des présentes, un mois de service actif est un mois au cours duquel l'employé a travaillé cinquante pour cent (50%) ou plus des jours ouvrables, exclusion faite des absences pour cause de maladie d'une durée inférieure à quatre-vingt-dix (90 jours).

ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX

20.01 Tout employé bénéficie des congés sociaux suivants:

- a) lors de son mariage, trois (3) jours, s'il a au moins un (1) an d'ancienneté. Les jours de congés ci-haut sont consécutifs, le dernier jour précédant ou étant ou suivant le jour du mariage;
- b) lors du mariage de son enfant, un (1) jour, soit le jour précédant, étant ou suivant le jour dudit mariage;
- c) lors de la naissance de son enfant, (2) deux jours soit le jour de telle naissance, le lendemain, le jour de la sortie de l'épouse de l'hôpital ou le jour du baptême, ceci au choix de l'employé; lors de l'adoption légale d'un enfant, (2) deux jours, soit le jour de telle adoption; et le lendemain;
- d) lors du décès du conjoint ou d'un enfant, cinq (5) jours consécutifs entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
- e) lors du décès du père, de la mère, quatre (4) jours consécutifs entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
- f) lors du décès d'un frère, d'une sœur, de la belle-mère, du beau-père, trois (3) jours consécutifs entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
- g) lors du décès du grand-père, de la grand-mère, du grand-père du conjoint, de la grand-mère du conjoint, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, un (1) jour, soit le jour précédant, étant ou suivant le jour des funérailles.
- h) Pour fins d'application des paragraphes d), e) et f) de la présente disposition, il peut y avoir entente entre l'EMPLOYEUR et l'employé pour répartir autrement lesdits congés dans le cas d'événements et/ou de situations particuliers, tels que report des funérailles, incinération, exécuteur testamentaire, etc.

Pour fins d'application de la présente disposition, conjoint signifie également conjoint de fait, c'est-à-dire qu'ils vivent ensemble maritalement, sont publiquement représentés comme conjoints et résident ensemble depuis au moins (1) an.

20.02 Tout congé ci-haut est payé s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné i.e. si l'employé devait, n'eût été de l'événement donnant lieu au congé, se présenter au travail ce jour-là; sans limiter la généralité de ce qui précède, il est bien entendu qu'il n'y a aucune indemnité si le congé survient pendant les vacances de l'employé, son absence du travail pour cause de maladie ou pour toute autre raison et il n'est pas tenu compte du jour de sortie d'un employé.

20.03 Pour bénéficier des dispositions du présent article, l'employé doit:

1. aviser l'EMPLOYEUR, lorsque possible, préalablement à son absence ou à son départ du travail; dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la disposition 20.01 ci-avant, l'avis doit être donné au moins deux (2) semaines avant l'événement;
2. fournir la preuve de l'événement (incluant du statut de conjoint de fait) justifiant le congé, si l'EMPLOYEUR l'exige.

- 20.04 Sur entente entre l'EMPLOYEUR et l'employé, ce dernier peut joindre un maximum de deux (2) semaines de ses vacances aux jours de congés sociaux prévus à la disposition 20.01 ci-avant, uniquement dans le cas de son mariage ou dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant. L'EMPLOYEUR convient que si un employé se prévaut de la présente disposition, cette entente ne doit pas affecter les calendriers individuels de vacances déjà établis pour les autres employés.
- 20.05 L'EMPLOYEUR peut, à la demande d'un employé, accorder un congé sans solde lors du décès d'une personne autre que celles mentionnées aux paragraphes d) à g) de la disposition 20.01 ci-avant.

ARTICLE 21 VACANCES PAYÉES

Tout employé ayant au 1er mai de l'année en cours moins de un (1) an d'ancienneté a droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours, et reçoit à titre d'indemnité une somme équivalente à quatre pour cent (4%) de ses gains depuis son emploi jusqu'au 1er mai.

21.02 Tout employé ayant au 1er mai de l'année un (1) an d'ancienneté a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances payées.

21.03 Tout employé ayant au 1er mai de l'année trois (3) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

21.04 Tout employé ayant au 1er mai de l'année cinq (5) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

21.05 Tout employé ayant au 1er mai de l'année treize (13) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

21.06 Tout employé ayant au 1er mai de l'année vingt et un (21) ans d'ancienneté a droit à six (6) semaines de vacances payées.

21.07 Tout employé dont la date anniversaire de service continu tombe entre le 1er mai et le 30 septembre et qui, selon le régime ci-haut, aurait droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances si telle date tombait le 30 avril précédent, reçoit un nombre de semaines de vacances établi comme si de fait sa date anniversaire était le 30 avril précédent.

21.09 La paie de vacances des employés visés par les dispositions 21.02, 21.03, 21.04, 21.05 et 21.06 ci-avant, est déterminée comme suit: pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit le salaire régulier d'une semaine régulière de travail lors de la prise de ses vacances. Toutefois, si l'employé est absent du travail pendant un (1) mois ou plus au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai, exclusion faite des absences pour activités syndicales, vacances, congé de maternité pour la période de vingt (20) semaines prévue à la disposition 22.01 c) de la convention, et des absences pour cause de maladie ou d'accident de travail d'une durée inférieure à soixante (60) jours, sa paie de vacances est déterminée comme suit: pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit deux pour cent (2%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant le 1er mai.

Il est entendu que lesdits soixante (60) premiers jours d'absence pour maladie ou accident de travail sont crédités pour fin de calcul de ladite paie de vacances, seul l'excédent desdits soixante (60) jours ne l'étant pas.

La paie de vacances est déposée à chaque deux (2) semaines comme à l'habitude. Cependant, s'il en fait la demande au moins deux semaines avant le début de ses vacances, un employé qui sera en voyage à l'extérieur du pays recevra sa paie de vacances en entier dans la semaine qui précède ses vacances.

21.10 Les vacances sont prises pendant la période du 1^{er} mai de l'année où elles deviennent dues au 30 avril de l'année suivante.

Les douze (12) semaines précédant la Fête du Travail constituent la période estivale de vacances. Sous réserve des ouvertures disponibles et de sa priorité, un employé ne peut bénéficier de plus de deux (2) semaines de vacances durant cette période.

La pratique à l'effet de permettre la prise d'une troisième semaine de vacances pendant la période estivale, s'il reste des ouvertures au moment de la prise des vacances, est maintenue.

La pratique à l'effet de permettre aux employés réguliers, dans la mesure du possible, la prise de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période estivale, est maintenue.

Il est convenu que, sur entente avec l'EMPLOYEUR, lequel ne refuse pas de façon déraisonnable, l'employé peut prendre tous ses bénéfices de vacances en semaines consécutives ou non en dehors de la période estivale de vacances.

Un employé régulier peut prendre jusqu'à cinq (5) jours de vacances en journées séparées, à un moment convenu avec le directeur du service, sans perte d'ouvertures de vacances pour les autres employés du département.

21.11 Lorsqu'un employé quitte son emploi, il a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ; en cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

De plus, l'employé peut choisir d'encaisser ses crédits de vacances dans l'année de calendrier suivant son départ.

21.12 Les dates de vacances sont déterminées dans chaque département selon la priorité conformément à la disposition 13.15 ci-avant.

21.13 Aucun employé n'a le droit de travailler pendant ses vacances annuelles et l'EMPLOYEUR ne peut exiger d'un employé qu'il travaille pendant ses vacances.

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas en cas d'urgence; auquel cas, l'EMPLOYEUR, par l'intermédiaire du Président du SYNDICAT ou de son assistant, peut demander mais ne peut exiger d'un employé qu'il travaille pendant ses vacances. Si l'employé accepte, il a droit à un minimum garanti d'une (1) unité de travail au taux de temps et demi (1 1/2) à la condition qu'il accepte de faire tout travail disponible. De plus, l'employé conserve son droit à de pleines vacances.

21.14 Le calendrier des ouvertures de périodes individuelles de vacances à être prises entre le 1^{er} mai et la fin de la période estivale de vacances est affiché par l'EMPLOYEUR au plus tard le 15 mars. Dans les dix (10) jours suivant cet affichage, les employés doivent, par l'entremise du Président du SYNDICAT ou de ses assistants, faire connaître à l'EMPLOYEUR leur choix pour leurs vacances. La liste des dates individuelles est affichée le ou avant le 1^{er} avril.

La procédure prévue au paragraphe précédent s'applique de la même façon pour les vacances à être prises après la période estivale de vacances, soit jusqu'au début de la période estivale de l'année suivante, le calendrier des ouvertures étant alors affiché au plus tard le 15 août, le choix exprimé dans les cinq (5) jours suivants et la liste des dates individuelles affichée le ou avant le 1^{er} septembre.

Pour chacune des semaines de l'année, l'EMPLOYEUR garantit un minimum d'une (1) ouverture par département.

21.15 Tout employé malade ou blessé qui, au temps fixé pour ses vacances, doit être hospitalisé ou n'a pas encore obtenu du médecin l'autorisation de reprendre son travail et qui, du fait de l'une ou l'autre de ces situations, perd au moins deux (2) jours de vacances, peut, s'il le désire, remettre lesdites vacances à une autre date en faisant un nouveau choix parmi les ouvertures encore disponibles au calendrier des vacances. À défaut d'ouvertures disponibles, il doit alors s'entendre avec son Directeur de service.

D'autre part, l'employé qui, au temps fixé pour ses vacances, doit agir comme juré, candidat-juré ou témoin, a les mêmes droits que ci-haut prévus au paragraphe qui précède, et ceci aux mêmes conditions.

21.16 Tout employé du Service de la production, qui changerait de quart de travail (jour, chevauchement, nuit) après avoir choisi ses dates de vacances, peut, s'il le désire, faire un nouveau choix de vacances parmi les ouvertures encore disponibles au calendrier de vacances, s'il y en a.

21.17 Si possible et sur entente entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT, si l'absence d'un employé au temps prévu pour ses vacances créait une ouverture, un nouveau choix pourrait être fait par les autres employés.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

22.01 CONGÉ DE MATERNITÉ

- a) La salariée enceinte doit donner un préavis écrit à l'EMPLOYEUR d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- b) Ledit préavis peut être de moins trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- c) La salariée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité sans solde n'excédant pas vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- d) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'EMPLOYEUR peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical de son médecin établissant qu'elle est en mesure de travailler. À défaut, ladite salariée doit se prévaloir aussitôt de son congé de maternité.
- e) Dans le cas d'un avortement naturel ou provoqué légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- f) Dans le cas où la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- g) Dans le cas où la salariée accouche prématurément d'un enfant viable qui doit être en conséquence hospitalisé, elle a le droit de prendre son congé de maternité de façon discontinue, c'est-à-dire qu'elle a le droit de revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et de la compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- h) Dans tous les cas, la salariée peut bénéficier d'une extension du congé de maternité d'au plus six (6) semaines si, tel qu'attesté par un certificat médical, l'état de santé de son enfant l'exige.
- i) La salariée qui revient au travail doit en aviser par écrit l'EMPLOYEUR au moins deux (2) semaines à l'avance. Si son retour au travail se situe dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit de plus produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.
- j) Une indemnité complémentaire de congé de maternité est versée à titre de supplément aux prestations du Régime Québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) uniquement à la salariée qui avait plus d'un an d'ancienneté au moment de son départ en congé de maternité et qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable à chaque période de paie selon les normes suivantes :

- l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 90% de son salaire régulier hebdomadaire et la prestation du R.Q.A.P. qu'elle reçoit jusqu'à concurrence de la 20^{ème} semaine de congé de maternité.
- Ce supplément demeure cependant dû au journal LA TRIBUNE par la salariée si celle-ci quitte volontairement son emploi en dedans de six (6) mois à compter de la date de son retour au travail.

22.02 CONGÉ PARENTAL

- a) L'EMPLOYEUR accorde un congé parental sans solde jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé peut être utilisé simultanément ou à tour de rôle par le père et la mère ou le parent qui adopte un enfant. Ce congé ne peut toutefois pas être pris par un salarié qui adopte l'enfant de son conjoint. La Loi sur les normes du travail du Québec s'applique.
- b) Le congé parental sans solde peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né, le jour où l'enfant adoptif est confié au salarié ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié au salarié. Ce congé ne peut être fractionné en plusieurs périodes.
- c) Le congé parental sans solde pour adoption est accordé aux conditions suivantes :
 - Prouver que l'adoption est officielle, c'est-à-dire qu'elle a été faite par l'entremise d'un avocat, d'un organisme d'adoption, de la Société d'aide à l'enfance, d'un orphelinat ou autrement, mais qu'elle soit conforme à la législation provinciale.
- d) Une indemnité complémentaire de congé d'adoption est versée à titre de supplément aux prestations du Régime Québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) uniquement au salarié qui avait plus d'un an d'ancienneté au moment de son départ en congé parental sans solde d'adoption et qui reçoit de telles prestations. Celle-ci est payable à chaque période de paie selon les normes suivantes :
 - l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 90% de son salaire régulier hebdomadaire et la prestation du R.Q.A.P. qu'il reçoit jusqu'à concurrence de la 10^{ème} semaine de congé parental sans solde d'adoption.
 - Ce supplément demeure cependant dû au journal LA TRIBUNE par le salarié si celui-ci quitte volontairement son emploi en dedans de six (6) mois à compter de la date de son retour au travail.

22.03 Aux fins des présentes, le salaire régulier hebdomadaire de l'employé à temps partiel correspond à la moyenne hebdomadaire du salaire régulier gagné au cours des douze (12) mois précédant le congé.

ARTICLE 23 CONGÉS SPÉCIAUX

23.01 A) L'EMPLOYEUR convient d'accorder un congé sans solde, pour une durée n'excédant pas un (1) an, à tout employé régulier qui en formule la demande par écrit, au moins un mois avant la date prévue pour le départ.

Ce congé est accordé en autant que l'EMPLOYEUR peut remplacer ou non l'absence, soit par des employés réguliers ou des employés à temps partiel durant le temps voulu.

Le congé ci-haut prévu ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) mois. Si l'employé veut mettre fin audit congé avant la date prévue de retour, il peut le faire moyennant un avis écrit d'un (1) mois à l'EMPLOYEUR étant bien entendu que le congé ne doit jamais être inférieur à quatre (4) mois.

L'EMPLOYEUR n'est pas tenu d'accorder tel congé à plus de deux (2) employés à la fois, lesquels doivent nécessairement provenir de services différents. Le congé est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui en font la demande; mais cela ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un autre employé ayant moins d'ancienneté d'obtenir un semblable congé sans solde dans l'année suivante.

B) L'EMPLOYEUR peut accorder un congé sans solde d'une durée inférieure à quatre (4) mois.

23.02 L'EMPLOYEUR convient d'accorder un congé sans solde à tout employé qui a été élu ou nommé à un poste syndical à plein temps, ceci pour la durée de son mandat. Dans un tel cas, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) L'EMPLOYEUR verse à l'employé libéré le salaire déterminé par le SYNDICAT pour ledit employé, déduction faite de toutes les retenues normalement effectuées par l'EMPLOYEUR sur le salaire de ses employés;
- b) sur présentation d'un compte mensuel, le SYNDICAT rembourse à l'EMPLOYEUR, dans un délai raisonnable, l'ensemble des salaires et déductions déboursés par l'EMPLOYEUR pour l'employé libéré;
- c) le présent congé sans solde ne constitue pas une rupture de service mais compte comme durée de service, chez l'EMPLOYEUR. Les droits d'ancienneté et de priorité sont maintenus.
- d) à son retour, ledit employé reçoit au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaires en vigueur pour sa classification au moment de son retour, correspond au nombre d'années d'expérience qui lui était reconnu à son départ plus celles qu'il aurait accumulées s'il était resté au travail;
- e) à son retour, l'employé reprend le poste qu'il occupait à son départ ou un poste équivalent. S'il y a lieu, il a droit à un recyclage complet.

23.03 Tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection provinciale ou fédérale est obligatoirement en congé sans solde pour la durée de la période électorale, soit au déclenchement de l'élection à la date de l'élection. Si l'employé est élu, il est obligatoirement en congé sans solde pour la durée de son mandat.

Par ailleurs, tout employé brigant les suffrages lors d'une élection municipale ou scolaire a droit à un congé sans solde de la durée

nécessaire dans les circonstances, telle durée ne devant toutefois pas excéder deux (2) mois. Si l'employé est élu au poste de maire, il peut prendre un congé sans solde pour la durée de son mandat.

Un employé en congé sans solde selon la présente disposition 23.03 peut revenir au travail après avoir donné un préavis écrit d'un mois à l'EMPLOYEUR.

23.04 L'employé qui est appelé à agir comme candidat-juré, juré ou témoin devant une cour de justice, dans une cause où il n'est pas partie intéressée, ou dans une cause où il est impliqué à cause de ses fonctions chez l'EMPLOYEUR, ne subit pas de perte de salaire régulier. Il doit cependant remettre à l'EMPLOYEUR la totalité du montant qu'il reçoit du gouvernement à titre de compensation pour perte de salaire pour avoir agi comme tel.

De plus, si l'employé travaille sur quart de nuit, il peut bénéficier d'une période de repos d'une durée raisonnable (maximum sept (7) heures) entre la fin de son travail comme candidat-juré, juré ou témoin, et le début de son unité de travail. Il est toutefois bien entendu que si la période de repos empiète sur ses heures de travail, les heures non travaillées lui sont payées.

ARTICLE 24 SÉCURITÉ SOCIALE

- 24.01 a) À l'égard des employés réguliers, l'EMPLOYEUR convient de maintenir en vigueur pour la durée de la convention les régimes actuels d'assurance-vie, d'assurance-salaire, d'assurance-maladie et de rentes. Sous réserve de l'amendement no 2 annexé à la lettre d'entente cadre, les modalités de contributions respectives de l'EMPLOYEUR et de ses employés pour le coût de ces bénéficiaires sont également maintenues.
- b) Tout nouveau participant au régime de rentes participe au volet à cotisations déterminées du régime.

24.02 L'employé qui possède moins de six (6) jours de congé-maladie à son crédit peut demander que du temps supplémentaire accompli soit versé en temps, au taux de temps supplémentaire applicable à son crédit de jours de congé-maladie; le tout jusqu'à concurrence d'un maximum en tout temps de six (6) jours de congé-maladie au crédit. Les crédits de jours de congé-maladie ainsi accumulés sont utilisables par l'employé durant les absences pour maladie autres que celles prévues à la disposition 24.03.

Les jours de congé-maladie accumulés en compensation de temps supplémentaire accompli sont, advenant le départ de l'employé concerné, monnayables au taux de salaire dudit employé en vigueur au moment où chaque tranche de temps supplémentaire a fait l'objet d'une conversion en jours de congé-maladie.

24.03 Dans le cas où un employé régulier est absent pour cause de maladie durant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs et reçoit des prestations de l'assurance-salaire en vigueur, l'EMPLOYEUR verse audit employé l'équivalent de trois (3) jours de prestations d'assurance-salaire.

La présente disposition 24.03 s'applique aussi à l'employé qui s'absente pour subir des traitements ayant trait à la même maladie, même si les jours d'absences ou l'équivalent en heures ne sont pas consécutifs. Lesdits traitements doivent avoir été recommandés par le médecin traitant. Le remboursement se fait lorsque l'assureur commence à payer le quatrième (4) jours de traitement.

24.04 Avances de prestations:

- A) L'EMPLOYEUR s'engage à avancer à l'employé régulier, sur présentation d'un certificat médical, l'équivalent des montants prévus comme assurance-salaire (régime d'assurance-invalidité de courte durée).
- B) Pour recevoir l'avance prévue au paragraphe A, l'employé doit fournir à l'EMPLOYEUR le certificat médical, et ce, au plus tard le vendredi suivant le début de l'invalidité.
- C) Les montants d'assurance-salaire payables par la compagnie d'assurance, et avancés par l'EMPLOYEUR, sont traités en tout temps comme une dette de l'employé vis-à-vis l'EMPLOYEUR et cet employé doit rembourser l'EMPLOYEUR au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance. L'avance, non répétitive, est d'au plus équivalente à deux (2) semaines de prestations. Dans l'éventualité où l'employé quitte son emploi à la fin de sa période d'invalidité et qu'il est débiteur vis-à-vis l'EMPLOYEUR, celui-ci peut retenir ces sommes à même les crédits de vacances et/ou la paie de l'employé.

24.05

En cas de litige concernant une réclamation d'assurance-salaire, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT peuvent convenir de procéder par arbitrage médical.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS GÉNÉRALES, ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET DOCUMENTS.

25.01 Il est bien entendu que les présentes "Dispositions générales" sont sujettes aux dispositions particulières des Annexes "A", "B", "C", "D", "E" et "F" faisant partie intégrante de la présente convention.

Font aussi partie de la convention collective:

- la lettre d'Entente Générale,
- les lettres d'entente suivantes :
 - Programme de départs volontaires; plan de réduction des effectifs et mesures d'atténuation;
 - Mesures d'atténuation réseau sur la réduction des effectifs;
 - Réorganisation de la production pré-impression (PPI);
 - Réorganisation des services à la clientèle de Groupe Capitales Médias;
 - Libre circulation des pages et des contenus entre les quotidiens de Groupe Capitales Médias;
 - Comité de relance des ventes;
 - Comité d'innovations et de changements;
 - Entente cadre;
 - Horaires aux départements des presses et de l'expédition;
- les documents 1 à 3 inclusivement.

25.02 Les documents Changements technologiques et sécurité d'emploi, Yvon Rousseau et Als et Marcel Rancourt et Als, font partie de la convention collective.

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION

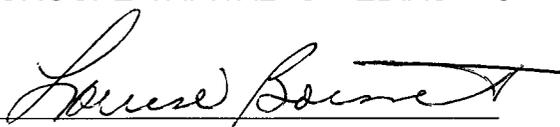
- 26.01 a) La présente convention collective est souscrite pour une période de quatre (4) ans, soit du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2018, inclusivement.

b) Malgré le paragraphe a) ci-avant, il est entendu que la présente convention n'a pas d'effet rétroactif.
- 26.02 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître à l'autre, par écrit, son intention de ce faire, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.
- 26.03 Pendant toute sa durée, la présente convention lie les parties, leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 26.04 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention et jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention, les parties conviennent d'appliquer les conditions de travail et d'emploi déterminées par la présente convention; étant toutefois bien entendu que la présente disposition cesse de s'appliquer à compter du moment où l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015.

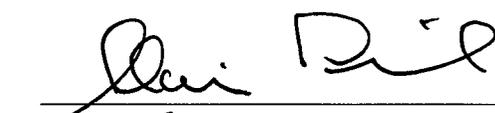
LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145















ANNEXE "A"

SERVICE DE LA RÉDACTION

ARTICLE 1 - POLITIQUE D'INFORMATION

1.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT reconnaissent l'indépendance professionnelle du journaliste dans l'exercice de son métier, et ce suivant les modalités prévues à la présente annexe.

1.02 A) Liberté d'opinion et d'expression

Les parties reconnaissent que la liberté d'opinion et d'expression est "le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit". (Déclaration universelle des droits de l'homme).

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 toute question la 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 du Canada).

C) Il est expressément convenu entre les parties que la présente disposition 1.02 constitue uniquement un énoncé de principe et ne saurait en aucun cas faire l'objet d'un grief. Néanmoins, sur tout grief portant sur les clauses professionnelles, l'arbitre des griefs doit s'inspirer de la présente convention.

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

ARTICLE 2 - POLITIQUE D'ÉDITION

2.01 Tout journaliste s'engage à respecter dans son travail les objectifs et la politique d'édition du journal *La Tribune*.

2.02 Dans le cas où il se produirait un changement notable et défini dans le caractère, l'orientation ou l'idéologie du journal *La Tribune*, et que ce changement crée pour un journaliste régulier une situation telle qu'il y a atteinte à son honneur, à sa réputation et à ses intérêts moraux, ou lorsque l'EMPLOYEUR ou un de ses mandataires supprime ou modifie substantiellement, de façon systématique et sans motif valable et suffisant ses articles, le journaliste régulier peut alors résilier son contrat en justifiant la cause de la résiliation, et réclamer une indemnité de résiliation de deux (2) semaines par année de service. Le fardeau de la preuve incombe à l'employé.

Un avis d'un (1) mois exposant ses motifs doit être donné par tout journaliste qui désirerait se prévaloir de la présente disposition.

ARTICLE 3 - COLLABORATION EXTÉRIEURE

3.01 La première obligation professionnelle du journaliste du journal *La Tribune* est à l'égard du public par l'entremise de son journal. Toutefois, pour fins de rayonnement de *La Tribune* ou de ses journalistes, la collaboration à d'autres organes d'information est permise aux conditions suivantes:

1. qu'elle soit faite en dehors des heures de travail de l'intéressé, sous réserve d'une entente contraire entre celui-ci et l'EMPLOYEUR;
2. qu'elle exclut la collaboration à tout quotidien du Québec autres que ceux de Groupe Capitales Médias et aux journaux non spécialisés (les publications ne donnant pas les nouvelles d'actualités ne sont pas comprises dans cette catégorie);
3. qu'elle exclut les informations d'actualités (nouvelles); dans le cas de la radio et de la télévision, un employé ne doit pas donner de nouvelles avant qu'elles ne soient d'abord publiées dans le journal *La Tribune*;
4. que les chroniques, analyses, documentaires, commentaires, éditoriaux et autres écrits semblables sur des sujets reliés à la spécialité ou aux fonctions habituelles de l'employé, ainsi que les photos, caricatures et autres illustrations soient d'abord offerts à l'EMPLOYEUR; cependant, s'il n'y a pas entente entre l'EMPLOYEUR, l'employé et le SYNDICAT quant aux conditions monétaires ou si l'EMPLOYEUR refuse tels textes ou illustrations, sa décision est considérée comme relevant de son entière discrétion, de la même façon que s'il s'agissait d'un travail offert par un pigiste, et l'auteur ne peut faire mention ailleurs de la décision de l'EMPLOYEUR; dans le cas de refus, l'EMPLOYEUR doit faire connaître sa décision dans les quarante-huit (48) heures.

ARTICLE 4 - PIGISTES, COLLABORATEURS ET AUTRES

4.01 Pour fins d'application des dispositions du présent article 4, les mots suivants ont la signification ci-après décrite:

- a) le terme "collaborateur" signifie une personne physique qui, sans être un employé au sens de la convention, fournit pendant la durée de son contrat des textes, des chroniques, des photos, des illustrations, des productions sonores ou vidéo;
- b) le terme "pigiste" signifie une personne physique qui, sans être un employé au sens de la convention, fournit occasionnellement un texte, des photos, des illustrations, des productions sonores ou vidéo;
- c) le terme "correspondant" signifie une personne physique qui, sans être un employé au sens de la convention, fournit des textes, des photos, des illustrations, des productions sonores ou vidéo en provenance de localités de la région, excluant la ville de Sherbrooke.

4.02 Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de retenir les services de collaborateurs et d'acheter un texte, des illustrations ou des productions sonores ou vidéo offerts par des pigistes, ceci aux conditions suivantes;

- a) L'emploi de pigistes ou de collaborateurs ne doit pas avoir pour conséquence d'éliminer des postes réguliers de journaliste actuellement existants, ni d'empêcher la création de nouveaux postes réguliers de journaliste. De plus, l'EMPLOYEUR convient de ne pas avoir recours au service de pigistes ou de collaborateurs dans l'un ou l'autre des domaines mentionnés à l'article 10 ci-après, sauf lorsqu'il s'agit d'une collaboration occasionnelle et spéciale qui n'entre pas dans les attributions normales des journalistes.

- b) Sous réserve de l'application de la lettre d'entente *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS*, dans le cas où la Direction du Service de la rédaction décide de créer une nouvelle chronique régulière et spécialisée ou un blogue, elle la (le) confie de préférence à un journaliste régulier, en tenant compte de la spécialisation du sujet, de la compétence particulière requise, de la reconnaissance dans un domaine particulier, de la fréquence de parution et des frais à encourir.

L'EMPLOYEUR maintient une politique de modération applicable à tous les blogues.

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

Le minimum de gain présumé par pige ou par chronique, fourni par les pigistes et collaborateurs est de 75 \$, sans égard au fait que son coût réel soit inférieur à 75 \$. Si une photo fournie par le collaborateur ou le pigiste est publiée pour supporter le texte, ce montant est porté à 100 \$.

Le minimum de gain présumé par production sonore ou vidéo fourni par les pigistes ou les collaborateurs est de 150 \$ sans égard au fait que son coût réel est inférieur à 150 \$.

Les cachets versés aux employés réguliers syndiqués du Service de la rédaction ne sont pas inclus au pourcentage mentionné ci-dessus.

Il est entendu que les textes publiés dans la page éditoriale et la page opposée à l'éditorial ne sont pas inclus au pourcentage mentionné ci-dessus.

- d) En contrepartie, l'EMPLOYEUR verse à l'Association des journalistes du Service de la rédaction un montant forfaitaire annuel de mille sept cents dollars (1 700 \$). De plus, pour chaque trimestre, l'EMPLOYEUR remet copie au Président du SYNDICAT de la liste des collaborateurs et pigistes publiés durant cette période.

4.03 Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de retenir les services de correspondants et d'agences de presse nationales (canadienne) ou internationales.

4.04 Avant d'effectuer des mises-à-pied parmi les journalistes réguliers, l'EMPLOYEUR doit éliminer, dans l'ordre, les pigistes, les stagiaires, les journalistes à temps partiel et les journalistes en période de probation. Il est bien entendu que la présente disposition ne s'applique pas aux correspondants et aux collaborateurs.

Si, malgré ce que ci-haut, il y a mise à pied parmi les journalistes réguliers, l'article 13 des "Dispositions générales" s'applique.

ARTICLE 5 - MATIÈRES PUBLICITAIRES

5.01 Aucun journaliste ne peut être contraint à rédiger des textes publicitaires. Le journaliste est toujours libre de signer un texte publicitaire; l'EMPLOYEUR, pour sa part, identifie comme tel tout texte publicitaire. Par ailleurs, aucun journaliste ne doit être chargé de sollicitation et de rédaction d'annonces.

Il est également entendu que le publicitaire ne doit pas agir comme journaliste.

- 5.02 Pour fins d'application du présent article 5, l'expression "textes publicitaires" désigne toute matière dont la nature sert d'abord des intérêts commerciaux ou particuliers, visent directement ou indirectement la promotion de quoi que ce soit, pour des raisons étrangères à l'information telle qu'elle est définie aux dispositions 1.02 et 1.03 ci-avant, et est préparée sans permettre ni exiger du journaliste l'utilisation des moyens de contrôle, de recherche et la liberté d'information qui sont habituellement requis.

ARTICLE 6 - MODIFICATIONS ET DROITS DE RÉPLIQUE

- 6.01 Les éditoriaux, caricatures, analyses, commentaires, chroniques, billets, opinions ou grands reportages doivent être signés du nom de leur auteur; le recours à un pseudonyme devant être approuvé préalablement par l'EMPLOYEUR avec avis au SYNDICAT. Quand l'EMPLOYEUR les publie, il ne doit y effectuer aucune modification ou coupure de nature à en changer le sens, à moins d'avoir obtenu l'assentiment de l'auteur.
- 6.02 A) À l'exclusion des textes mentionnés à la disposition 6.01 ci-avant, aucun journaliste ne peut être contraint de signer son article ou sa photo.
- B) Quand l'EMPLOYEUR publie un texte autre que ceux mentionnés à la disposition 6.01 ci-avant sous la signature d'un journaliste, il ne doit effectuer dans le texte aucune modification ou coupure de nature à changer le sens de l'article, à moins d'avoir obtenu l'assentiment de l'auteur. Si l'EMPLOYEUR juge qu'il doit effectuer un ou plusieurs changements importants de nature à changer le sens de l'article et si l'auteur s'y refuse ou n'est pas disponible pour consultation, l'EMPLOYEUR doit alors omettre la signature. Dans le cas où l'auteur n'est pas disponible pour consultation, il est bien entendu que l'EMPLOYEUR fait tous les efforts raisonnables pour rejoindre ledit journaliste.
- C) S'il y a erreur admise par l'EMPLOYEUR quant à l'application du paragraphe B) de la présente disposition, et qui porte préjudice à la réputation ou à l'intégrité du journaliste intéressé, l'EMPLOYEUR s'engage à publier une rectification. Si l'EMPLOYEUR refuse, ou encore, s'il y a divergence quant à l'application du paragraphe B) de la présente disposition, la procédure de griefs s'applique et l'arbitre peut décider que l'EMPLOYEUR doit publier une rectification s'il en vient à la conclusion qu'il y a eu erreur aux termes dudit paragraphe.
- D) Il est bien entendu que le chef de pupitre et l'équipe d'édition ont entière juridiction pour exécuter toute modification, coupure ou correction, tant au niveau de la rédaction que de l'atelier, le tout sous la direction du Rédacteur en chef ou du Directeur de l'information.
- 6.03 Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un journaliste ou un de ses articles, signé ou non, ou encore qui conteste des faits présentés dans un article, doit être porté à la connaissance du journaliste concerné avant d'être publié; toutefois, si, suivant un avis au SYNDICAT, la publication d'un tel texte a été retardée pendant trois (3) éditions sans que le journaliste concerné ait pu être prévenu dans des conditions raisonnables, l'EMPLOYEUR peut alors procéder à la publication dudit texte.

Au moment de la publication d'un tel texte, le journaliste concerné a le droit de rectifier les faits. S'il est absent au moment de la publication, le texte publié est accompagné d'une note de la rédaction mentionnant que le journaliste n'était pas disponible et qu'il conserve son droit de réplique à son retour.

Toute réplique est soumise au Directeur du service, lequel s'assure que le journaliste s'en tient aux faits.

ARTICLE 7 - PROPRIÉTÉ ET VENTE DES TEXTES

- 7.01 L'EMPLOYEUR se réserve la propriété des textes, signés ou non, ainsi que des photographies, productions sonores et vidéo, caricatures et dessins divers, signés ou non, préparés ou exécutés à la demande de l'EMPLOYEUR ou pendant les heures de travail, qu'ils soient publiés ou non par l'EMPLOYEUR, sous forme papier ou par voie électronique.
- 7.02 Ces textes, photographies, productions sonores ou vidéo, caricatures et dessins ne peuvent évidemment être publiés ailleurs, ni prêtés, ni vendus à qui que ce soit, sans l'accord de l'EMPLOYEUR, de l'auteur et du SYNDICAT.

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas quant aux ententes contractuelles entre l'EMPLOYEUR et la Presse Canadienne ou toute autre agence de presse, y incluant les quotidiens de Groupe Capitales Médias.

De plus, nonobstant le premier paragraphe de la présente disposition, lorsqu'un journaliste décide de publier sous forme de recueil des textes, photographies, caricatures ou dessins, l'EMPLOYEUR ne peut s'y objecter sans raisons valables ni exiger une compensation d'ordre pécuniaire.

- 7.03 Advenant que l'EMPLOYEUR vende à un tiers, avec l'accord du journaliste et du SYNDICAT, une photographie prise par ce dernier, il verse à tel journaliste une somme de cinq dollars (\$5.00) par copie. En plus de cette compensation, s'il s'agit d'une photographie dont le prix est plus élevé que le prix normal établi, l'excédent sur ce dernier prix est partagé également entre l'EMPLOYEUR et le journaliste; le SYNDICAT est avisé par l'EMPLOYEUR du prix normal établi pour les photographies.

Il est entendu que le paragraphe ci-avant ne s'applique que si le journaliste en cause est encore à l'emploi de l'EMPLOYEUR lors de la vente de la photographie.

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

ARTICLE 8 - OFFRES DE VOYAGE ET OUVERTURES DE VACANCES

- 8.01 Les offres de voyages que reçoivent l'EMPLOYEUR et les journalistes et qui concernent les journalistes doivent être immédiatement affichées dans la salle de rédaction.

La liste de priorité des journalistes, incluant ceux ayant déjà profité d'une offre de voyage, demeure inchangée lors du renouvellement de la convention collective, sauf, s'il y a lieu, pour l'ajout des journalistes qui ont acquis leur permanence et dont les noms n'apparaissent pas à ladite liste.

- 8.02 Si l'EMPLOYEUR choisit un journaliste pour effectuer le voyage, celui-ci le fait sans perte de salaire régulier sauf entente différente entre l'EMPLOYEUR, le journaliste et le SYNDICAT.

Au cours du voyage et à son retour, le journaliste fait les reportages qui lui sont demandés par l'EMPLOYEUR; toutefois, lorsqu'il y a voyage avec perte totale ou partielle du salaire régulier, le journaliste ne fait que les reportages convenus lors de l'entente mentionnée au paragraphe qui précède.

8.03 Si, dans le cas d'un voyage purement touristique, l'EMPLOYEUR choisit un journaliste pour effectuer ledit voyage, la priorité s'applique à l'intérieur du Service et en rotation dans le choix du journaliste qui effectue le voyage. Le journaliste qui a le plus de priorité ne perd pas son rang prioritaire dans le cas où il refuse d'effectuer le voyage à faire. Cependant, dans le cas d'un voyage ayant trait à l'un des domaines définis à la disposition 10.01 de la présente annexe, le choix doit porter sur le journaliste affecté au domaine concerné.

8.04 Pour les journalistes et les journalistes intégrateurs web, les ouvertures de vacances à l'intérieur de chacune des sections sont déterminées comme suit:

Sports:	1 ouverture
Arts:	1 ouverture
Édition:	2 ouvertures
Tous les autres*:	2 ouvertures.

* Par exception, pendant la période estivale, la période des Fêtes et la semaine de relâche, le nombre d'ouvertures de vacances pour les autres sections est porté à 4.

Il est entendu que les journalistes intégrateurs web se situent dans " tous les autres ".

ARTICLE 9 - POURSUITES JUDICIAIRES

9.01 Lorsqu'un journaliste est poursuivi en justice à la suite de la publication d'un texte, d'une photographie ou d'une illustration, l'un et l'autre écrit, fait ou préparé de bonne foi, dans l'exercice normal de ses fonctions selon les dispositions de la convention, l'EMPLOYEUR assume la défense de ce journaliste et les frais ainsi occasionnés. L'EMPLOYEUR a le choix de l'avocat et peut transiger, s'il le juge à propos, pour mettre fin au litige, le journaliste concerné devant alors donner toute sa collaboration; telle transaction ne peut toutefois se faire qu'en présence du journaliste et d'un représentant du SYNDICAT.

9.02 Lorsqu'un journaliste est arrêté ou incarcéré en conséquence de l'exercice normal de ses fonctions selon les dispositions de la convention, il ne subit pas de perte de salaire régulier et il conserve tous ses droits pendant la durée de son arrestation ou de son incarcération. Si un cautionnement est nécessaire, l'EMPLOYEUR assume les frais d'intérêt encourus par le journaliste jusqu'à concurrence du taux bancaire normal en vigueur.

9.03 Lorsqu'un journaliste est traduit devant un tribunal ou une commission d'enquête et/ou pénalisé par celui-ci pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'information, obtenues dans l'exercice normal de ses fonctions selon les dispositions de la convention, l'EMPLOYEUR assume la défense du journaliste concerné et les frais ainsi occasionnés, suivant les modalités prévues à la disposition 9.01 ci-avant. Durant la comparution et l'incarcération, s'il y a lieu, le journaliste ne subit pas de perte de salaire régulier et conserve tous ses droits.

ARTICLE 10 - DOMAINES DE TRAVAIL OU "BEATS"

10.01 A) Au département des nouvelles, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT reconnaissent les domaines suivants, tels que définis dans le document conjoint du 25 avril 1979 et amendements subséquents:

- affaires juridiques et faits divers
- affaires municipales
- affaires scolaires
- affaires syndicales, économiques et de consommation
- affaires sportives
- spectacles, arts et lettres

- affaires régionales

- B) L'énumération des domaines contenus au paragraphe A) ci-haut ne doit pas être interprétée comme étant une obligation pour l'EMPLOYEUR de maintenir tels domaines, ni comme une limitation aux droits de l'EMPLOYEUR d'abolir, de modifier ou de créer un domaine, selon les nécessités ou l'évolution de l'entreprise de l'EMPLOYEUR. Ladite énumération est établie pour fins d'application de la présente convention, le cas échéant.
- C) Dans le cas de l'abolition, de la modification ou de la création par l'EMPLOYEUR d'un ou de plusieurs domaines, le contenu des domaines ainsi altérés est établi en appliquant la procédure suivante:
1. Un comité paritaire est créé avec pour mandat de formuler des recommandations conjointes concernant la redéfinition du contenu des domaines concernés ainsi que, s'il y a lieu, du contenu des tâches des journalistes polyvalents;
 2. Dans la redéfinition du contenu desdits domaines, le comité doit continuer de respecter la division territoriale existant dans le document conjoint du 25 avril 1979 entre le domaine "affaires régionales" et les autres domaines, sous réserve des droits de l'EMPLOYEUR d'abolir ou de modifier cette division;
 3. À défaut d'entente quant à la définition du contenu desdits domaines et du contenu des domaines ou des tâches, le comité peut soumettre le problème à une tierce partie, convenue d'un commun accord, laquelle doit faire ses recommandations en respectant le mandat du comité et en se basant sur la logique, l'équité et les frais à encourir;
 4. Le document contenant les nouvelles définitions telles qu'établies sur entente par le comité, ou telles qu'établies par l'EMPLOYEUR, suite au défaut d'entente du comité ou aux recommandations d'une tierce-partie, est affiché au département du Service des nouvelles.
- D) Dans le cas de l'abolition par l'EMPLOYEUR d'un des domaines énumérés au paragraphe A) ci-avant, le journaliste du domaine aboli a le droit de déplacer le journaliste ayant le moins de priorité parmi ceux affectés à l'un ou l'autre desdits domaines; sous réserve des qualifications et dispositions requises pour accomplir le travail à exécuter. Le journaliste ainsi déplacé devient alors un journaliste polyvalent. Si le journaliste dont le domaine est aboli ne rencontre pas les qualifications et dispositions requises pour effectuer un déplacement selon ce que ci-avant prévu, il devient alors un journaliste polyvalent.

10.02 Après consultation avec le journaliste, l'EMPLOYEUR assigne celui-ci à la couverture des événements; dans la répartition des assignations, il devra respecter le contenu des domaines tel que défini suivant la disposition 10.01 ci-avant.

Lorsqu'un événement auquel l'EMPLOYEUR désire assigner un journaliste est susceptible de relever à la fois de deux (2) ou plusieurs domaines ci-avant mentionnés, l'EMPLOYEUR consulte au préalable les journalistes concernés, puis peut trancher la question.

10.03 Le journaliste qui est assigné à couvrir des événements relevant d'un domaine, peut être assigné à la couverture d'événements relevant ou non d'un autre domaine, en autant qu'il n'y ait pas un journaliste polyvalent disponible sur les lieux de travail et en autant que cela ne l'empêche pas de couvrir adéquatement les événements auxquels il a été assigné dans son domaine.

- 10.04 A) La page des voyages relève de la rédaction.
- B) L'édition et le transfert des textes de *La Tribune* sur d'autres plateformes technologiques de l'information font partie des tâches des journalistes de la rédaction.
- 10.05 A) Le Rédacteur en chef, le directeur de l'information et le chef des nouvelles ne rédigent pas de nouvelles, sauf s'il s'agit de nouvelles concernant l'EMPLOYEUR, ou encore s'il s'agit de nouvelles relatives à un événement dont le caractère d'imprévu ne permet pas qu'un journaliste puisse être, dans des délais raisonnables, assigné à ce travail.
- B) Lorsqu'à partir d'informations provenant d'une source qu'il désire ne pas dévoiler, un tel représentant de l'EMPLOYEUR demande à un journaliste de rédiger une nouvelle, ce dernier peut accepter ou refuser. Dans ce dernier cas, tel représentant de l'EMPLOYEUR peut rédiger la nouvelle à la condition que le SYNDICAT en soit avisé et que la nouvelle soit publiée sous la signature de son auteur.
- 10.06 Sous réserve des dispositions 6.02, paragraphe D) et 10.05 de la présente annexe, le Rédacteur en chef, le directeur de l'information et le chef des nouvelles ont, dans l'exécution de leur travail, le droit d'utiliser une console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire.

10.07 ÉDITORIAL

- A) Nonobstant la disposition 2.01 des "Dispositions générales", il est entendu qu'une acceptation de l'idéologie générale de l'éditeur est une exigence pour l'occupation de tout poste d'éditorialiste régi par la présente convention.
- B) Nonobstant toute disposition de la présente convention, le chef-éditorialiste et son adjoint ont le droit d'utiliser une console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire pour fins d'entrer en mémoire leurs propres textes et, de la même façon, de rappeler et de lire lesdits textes pour fins de vérification, de correction et d'édition ("editing"), incluant titres, formules et/ou formats.

ARTICLE 11 - NOUVELLES PLATEFORMES TECHNOLOGIQUES

- 11.01 Si l'EMPLOYEUR veut utiliser de la photo, il confie cette tâche à des sous-traitants de son choix.

L'EMPLOYEUR peut confier à des sous-traitants de son choix l'enregistrement audio/vidéo (prise de son, image, mixage, montage etc.)

Pour la couverture de la nouvelle:

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

En situation de reportage:

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

Les vidéos prises par un journaliste et publiées sont signées.

- 11.02 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 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.

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.

11.03 Aux fins des articles 11.01 et 11.02:

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

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

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

11.04 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.

ARTICLE 12 - TRANSFERT TEMPORAIRE

12.01 Aucun journaliste régulier à la principale place d'affaires de l'EMPLOYEUR, à Sherbrooke, ne peut être transféré à un bureau régional contre son gré. De la même façon, aucun journaliste régulier d'un bureau régional ne peut être transféré à la principale place d'affaires de l'EMPLOYEUR, à Sherbrooke, contre son gré. Cependant, par exception à ce qui précède, tout journaliste régulier à la principale place d'affaires de l'EMPLOYEUR, à Sherbrooke, peut être appelé à se rendre dans un bureau régional dans le but de remplacer un absent pour une période qui ne peut dépasser quinze (15) jours ouvrables par année. De la même façon, tout journaliste régulier d'un bureau régional peut être appelé à se rendre à la principale place d'affaires de l'EMPLOYEUR, à Sherbrooke, dans le but de remplacer un absent pour une période qui ne peut dépasser quinze (15) jours ouvrables par année. Advenant l'impossibilité pour l'EMPLOYEUR de trouver un journaliste volontaire, il désigne celui qui détient le moins de priorité dans le département.

12.02 Dans le cas d'un transfert temporaire en vertu de la disposition 12.01 ci-avant, l'EMPLOYEUR convient d'appliquer une des options suivantes, au choix de l'employé: -

- soit le remboursement des frais de déplacement entre le lieu de travail et la résidence dudit employé;
- ou
- soit les frais de déplacement et de séjour de l'employé.

ARTICLE 13 - FRAIS DIVERS

13.01 Tout journaliste régulier bénéficie d'une allocation hebdomadaire de dépenses de 56,41 \$ pour frais de documentation, de formation et frais divers. Il est bien entendu que si l'employé est absent de son travail au cours de ladite semaine, pour une raison autre qu'un congé avec solde, cette allocation est réduite en proportion du nombre d'heures non travaillées. Par exception, la présente allocation est considérée comme partie intégrante du salaire régulier. À compter du 1^{er} janvier 2017, cette allocation est de 57,54 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette allocation est de 58,69 \$.

13.02 L'EMPLOYEUR s'engage à rembourser toutes les dépenses raisonnables et justifiées encourues par un journaliste dans l'exercice de ses fonctions.

13.03 Sous réserve des droits de l'EMPLOYEUR de désigner les modes de transport devant être utilisés, les journalistes qui sont requis par l'EMPLOYEUR de travailler avec leur automobile ont droit à la rémunération suivante, selon les circonstances:

- a) 5,75 \$ pour chaque voyage effectué dans les limites de la Ville de Sherbrooke telles qu'elles existaient le 30 juin 2000, incluant chaque voyage effectué à Lennoxville et au C.H.U.S. (Pavillon Fleurimont). À compter du 1^{er} janvier 2017, cette allocation est de 5,87 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette allocation est de 5,99 \$;
- b) Une allocation de 0,46\$ le kilomètre parcouru pour chaque voyage effectué à l'extérieur des limites de la Ville. À compter du 1^{er} janvier 2017, cette allocation est de 0,47 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette allocation est de 0,48 \$;
- c) L'EMPLOYEUR verse en outre chaque année un montant d'argent équivalant à la différence entre le coût d'une assurance-automobile pour "plaisir" et le coût d'une assurance-automobile pour "plaisir et affaires". Le maximum que l'EMPLOYEUR est appelé à payer à cette fin ne doit pas dépasser deux cent cinquante dollars (250 \$).

Le montant ci-haut prévu est payé à l'employé sur production d'une copie de la police d'assurance et d'un reçu attestant que la prime entière a été payée. À cause des responsabilités diverses pour l'employé et l'EMPLOYEUR, l'employé ne doit pas exécuter de travail avec son automobile sans avoir les assurances requises en vigueur, soit une assurance-automobile pour "plaisir et affaires" garantissant une protection minimale d'un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages à autrui; de même, tout employé doit obtenir de l'assureur que ce dernier avertisse l'EMPLOYEUR de toute annulation ou de toute modification de l'assurance, de même que de tout retard dans le paiement des primes.

Advenant que l'employé acquitte sa prime annuelle en deux (2) versements, il reçoit de l'EMPLOYEUR, lors de chacun des versements, un montant d'argent équivalant à la moitié de la différence ci-avant mentionnée, ceci jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq dollars (125 \$); les modalités prévues au paragraphe qui précède s'appliquent alors en faisant l'adaptation requise.

13.04 Dans le cas de tout journaliste qui est appelé en service commandé à l'extérieur des limites du territoire desservi par *La Tribune*, ledit journaliste, accompagné d'un représentant du SYNDICAT, et le chef des nouvelles peuvent en venir à une entente particulière comportant des termes et conditions différents de ce que ci-haut prévu.

13.05 L'EMPLOYEUR convient de maintenir la pratique actuelle à l'effet d'assumer pour les journalistes à son emploi le coût de la carte de presse annuelle émise par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 50 \$.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine de travail pour les journalistes régis par la présente annexe est déterminée comme suit:

A) ÉQUIPE D'ÉDITION (PUPITRE):

Les journalistes de l'équipe d'édition (pupitre) se présentent au travail du dimanche au jeudi inclusivement ou du lundi au vendredi inclusivement, pour cinq (5) périodes égales de sept (7) heures de travail. Ils peuvent être requis de faire du reportage. Tel journaliste qui travaille un dimanche ou un vendredi a droit à une prime de 19,60 \$, pour chaque jour ainsi travaillé. À compter du 1^{er} janvier 2017, cette prime est de 20,00 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette prime est de 20,40 \$.

B) ÉQUIPE COMPLÉMENTAIRE:

Les journalistes affectés à l'équipe complémentaire travaillent sur un régime d'heures libres sur cinq (5) jours, c'est-à-dire une semaine d'heures libres, dont le total ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs ou non avec une garantie de sept (7) heures de travail minimum par jour, sauf la dernière journée. Tel journaliste peut alors travailler le jour, le soir, le samedi, le dimanche, selon les besoins des assignations. Le journaliste qui travaille un samedi ou un dimanche a droit à une prime de 19,60 \$. À compter du 1^{er} janvier 2017, cette prime est de 20,00 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette prime est de 20,40 \$. Les journalistes de l'équipe complémentaire peuvent être indifféremment affectés au travail de pupitre et/ou au travail de reportage. De plus, lesdits journalistes reçoivent la prime d'édition, au prorata du temps passé au travail de pupitre.

C) HEURES LIBRES:

1. Les journalistes affectés aux affaires sportives travaillent sur un régime d'heures libres sur cinq (5) jours, c'est-à-dire une semaine d'heures libres, dont le total ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs ou non avec une garantie de sept (7) heures de travail minimum par jour, sauf la dernière journée. Tel journaliste peut alors travailler le jour, le soir, le samedi, le dimanche, selon les besoins des assignations. Le journaliste qui travaille un samedi ou un dimanche a droit à une prime de 19,60 \$ pour chaque jour ainsi travaillé. À compter du 1^{er} janvier 2017, cette prime est de 20,00 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette prime est de 20,40 \$. Le journaliste affecté aux affaires sportives a droit, sur rotation, à une fin de semaine de congé hebdomadaire à toutes les deux (2) semaines.

De plus, les journalistes affectés aux affaires sportives, de même que les journalistes polyvalents, reçoivent la prime d'édition au prorata du temps passé au travail de pupitre.

2. Tout autre journaliste non mentionné au paragraphe ci-avant ou ne relevant pas de l'équipe d'édition ou de l'équipe complémentaire travaille sur un régime d'heures libres sur cinq (5) jours, c'est-à-dire une semaine d'heures libres dont le total ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, inclusivement, avec une garantie de sept (7) heures de travail minimum par jour, sauf pour le dernier jour. Tel journaliste peut alors travailler le

jour, le soir, selon les besoins des assignations. Le journaliste qui travaille un samedi ou un dimanche a droit à une prime de 19,60 \$ pour chaque jour ainsi travaillé. À compter du 1^{er} janvier 2017, cette prime est de 20,00 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette prime est de 20,40 \$. Aux affaires régionales, il est entendu que ce domaine est toujours confié aux journalistes qui ont le moins de priorité, à moins qu'un autre journaliste en fasse la demande. Toutefois, les heures de travail des journalistes réguliers embauchés après le 30 juin 1996 peuvent être réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au dimanche inclusivement.

ARTICLE 15

15.01 Si l'EMPLOYEUR décide d'ajouter des journalistes à l'équipe complémentaire, il procède par voie d'affichage dans le département des nouvelles, pendant cinq (5) jours ouvrables. Dans son choix parmi les candidats, L'EMPLOYEUR doit respecter la priorité, ceci sous réserve des qualifications et dispositions requises pour accomplir le travail à exécuter.

À défaut de candidats ou à défaut de candidats en nombre suffisant, l'EMPLOYEUR permute des journalistes par ordre ascendant de priorité i.e. en commençant par celui qui a le moins de priorité, et ainsi de suite.

ARTICLE 16 - PHOTOS

16.01 Les journalistes qui acceptent de prendre des photos pour illustrer leurs reportages sont payés vingt dollars (20 \$) pour chaque photo publiée dans La Tribune.

Dans le cas des photos publiées dans La Nouvelle, le tarif est de dix dollars (10 \$) pour chaque photo publiée.

Dans le cas des photos diffusées exclusivement sur le site Internet de La Tribune, le tarif est de cinq dollars (5 \$) pour chaque photo publiée.

Une même photo ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à vingt dollars (20 \$).

Les journalistes ne sont pas obligés de fournir du matériel photographique.

ARTICLE 17 - PRIMES

17.01 L'employé nommé dans une des fonctions suivantes a droit à la prime hebdomadaire qui s'y rattache.

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
Adjoint au chef des nouvelles	211,26 \$	215,48 \$	219,79 \$
Chef de pupitre	140,83 \$	143,65 \$	146,52 \$
Adjoint au chef de pupitre	112,66 \$	114,92 \$	117,22 \$
Journaliste de l'équipe d'édition	56,35 \$	57,48 \$	58,63 \$
Chef des pages sportives	126,75 \$	129,28 \$	131,87 \$
Adjoint au chef des pages sportives	77,46 \$	79,01 \$	80,59 \$
Chef des pages culturelles	126,75 \$	129,29 \$	131,87 \$
Pagelette (disponibilité)	105,65 \$	107,76 \$	109,91 \$
Columnist	126,75 \$	129,28 \$	131,87 \$
Adjoint au rédacteur en chef "La Nouvelle"	126,75 \$	129,28 \$	131,87 \$

Il est bien entendu que si l'employé est absent de son travail au cours de ladite semaine pour une raison autre qu'un congé avec solde, cette prime est réduite en proportion du nombre d'heures non travaillées.

- 17.02 L'EMPLOYEUR s'engage à verser les primes prévues à la disposition 17.01 ci-avant à tout employé dûment nommé par le rédacteur en chef pour remplacer le titulaire d'un des postes précités à la disposition 17.01. Ces primes sont calculées au prorata des heures travaillées par ce remplaçant.

ARTICLE 18 - JOURNALISTES-SALAIRES ET CONGÉS PARTICULIERS

- 18.01 Les salaires réguliers des journalistes, des journalistes intégrateurs Web et des éditorialistes sont les suivants:

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
Entrée	590,47 \$	602,28 \$	614,32 \$
Après 6 mois	663,20 \$	676,47 \$	689,99 \$
Après 1 an	711,64 \$	725,87 \$	740,39 \$
Après 2 ans	799,79 \$	815,78 \$	832,10 \$
Après 3 ans	872,50 \$	889,95 \$	907,74 \$
Après 4 ans	947,43 \$	966,38 \$	985,71 \$
Après 5 ans	1 017,91 \$	1 038,27 \$	1 059,04 \$
Après 6 ans	1 088,40 \$	1 110,17 \$	1 132,38 \$
Après 7 ans	1 189,79 \$	1 213,59 \$	1 237,86 \$

- 18.02 Tout journaliste régulier ayant un (1) an de service continu au début de l'année de convention a droit à cinq (5) jours de congé à être pris au cours de ladite année, selon entente avec le chef des nouvelles
- 18.03 Tout journaliste ayant au moins quatre (4) ans d'ancienneté peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an, pour fins de recyclage personnel, sous réserve d'aviser l'EMPLOYEUR, par écrit, au moins trois (3) mois avant la date du départ pour ledit congé.

Pas plus de deux (2) journalistes à la fois peuvent bénéficier d'un tel congé. S'il y a plus de deux (2) demandes faites entre le 1er et le 15 avril, l'EMPLOYEUR accorde le congé aux deux (2) journalistes possédant le plus de priorité.

Tout journaliste ayant obtenu un congé aux termes de ce qui précède n'est pas éligible à l'obtention d'un autre tel congé au cours des sept (7) années qui suivent et, par la suite, tant et aussi longtemps que l'obtention dudit congé priverait un autre journaliste n'ayant pas encore bénéficié de la présente disposition d'obtenir le congé prévu à telle disposition.

Le journaliste se prévalant du congé prévu à la présente disposition 18.02 peut y mettre fin prématurément en avisant par écrit l'EMPLOYEUR au moins un (1) mois avant la nouvelle date de retour au travail, à condition que ledit congé ait duré effectivement au moins six (6) mois. Dans tous les cas, ledit congé ne peut jamais être moindre que six (6) mois.

- 18.04 Un journaliste élu au Conseil de Presse du Québec peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire régulier, afin de participer aux réunions dudit Conseil. Il est bien entendu que la présente disposition ne s'applique pas au journaliste nommé à un poste permanent au Conseil de Presse du Québec et que pas plus d'un (1) journaliste à la fois ne peut bénéficier de la présente disposition.

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL AU TRAVAIL

19.01 Le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (1 1/2); toutefois, si un employé travaille en surtemps plus de trois (3) heures dans une même journée de travail, toutes les heures de surtemps, additionnelles à ces trois (3) heures, travaillées dans ladite journée sont rémunérées à taux double.

Le travail requis entre minuit le samedi et minuit le dimanche est payé à taux double, sauf s'il s'agit d'heures régulières ci-avant prévues. Toutefois, en ce qui a trait aux journalistes affectés aux bureaux régionaux et aux affaires sportives, le taux double s'applique non pas au dimanche, mais à leur deuxième journée de congé hebdomadaire.

Le taux double s'applique également au travail requis un jour de congé férié prévu à la disposition 19.02 des "Dispositions générales"; pour fins d'application de la présente disposition quant aux journalistes de l'équipe d'édition, les vingt-quatre (24) heures précédant leur période régulière débutant le jour de congé sont considérés comme étant de fait le jour de congé.

Il est entendu qu'il n'y a de temps supplémentaire que pour tout travail requis en plus de trente-cinq (35) heures par semaine pour le journaliste en régime d'heures libres sur cinq (5) jours.

19.02 Pour fins d'application de la disposition 15.03 des "Dispositions générales", la répartition du temps supplémentaire s'effectue de la façon suivante:

1. L'équipe complémentaire effectue tout le travail de pupitre et/ou de reportage sur les heures régulières de travail.
2. Toutefois, si l'équipe complémentaire ne peut remplir une assignation autrement qu'à temps supplémentaire :
 - a) Dans le cas où l'assignation relève d'un des domaines mentionnés à la disposition 10.01 de la présente annexe, le travail sera d'abord assigné à un autre journaliste travaillant sur ses heures régulières. Si l'EMPLOYEUR n'a d'autre solution que de faire accomplir ledit travail en temps supplémentaire, il sera offert en priorité au journaliste affecté au domaine concerné qui a terminé sa semaine régulière de travail, pour effectuer le travail en temps supplémentaire. Toutefois, s'il refuse d'effectuer ledit travail en temps supplémentaire, ou s'il est impossible de le rejoindre, il sera offert aux journalistes qui ont accumulé le moins de temps supplémentaire.
 - b) Dans le cas où l'assignation ne relève pas d'un des domaines mentionnés ci-haut, le travail sera d'abord effectué par un journaliste sur ses heures régulières de travail. Toutefois, si l'EMPLOYEUR n'a d'autre solution que de faire accomplir le travail en temps supplémentaire, il sera offert aux journalistes qui ont accumulé le moins de temps supplémentaire.

Dans les cas non prévus à la présente disposition, la disposition 15.03 des "Dispositions générales" s'applique. »

19.03 Si un journaliste est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'entreprise, il a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail et qu'il y a continuité de travail.

Toutefois, il est bien entendu que la présente disposition ne s'applique pas au journaliste en régime d'heures libres, sauf dans le cas où ledit journaliste est rappelé au travail entre minuit et 6:00 h AM.

En ce qui concerne le rappel du journaliste en régime d'heures libres, les trois heures de rappel s'appliquent mais ne sont payées au tarif de temps supplémentaire que si l'employé travaille en sus de trente-cinq (35) heures. Il est également entendu que le rappel au travail ne s'applique pas au travail en soirée déjà planifié par le chef de service ou ses adjoints, pour un journaliste en régime d'heures libres.

- 19.05 Les journalistes de l'équipe d'édition requis de travailler en temps supplémentaire immédiatement avant ou après leur journée régulière ont droit à une demi-heure (1/2 h.) payée pour leur permettre de prendre un repas, s'ils travaillent au moins trois (3) heures.
- 19.06 Les blogues qui impliquent un travail à l'extérieur des heures de travail normales font l'objet d'une prime hebdomadaire équivalant à quatre (4) heures de rémunération à taux et demi. Si le blogue est animé par plusieurs journalistes, le nombre d'heures est fractionné avec un minimum individuel d'une (1) heure de rémunération à taux et demi.

Si un blogue requiert du travail hors de la semaine normale de travail, l'EMPLOYEUR discute des modalités avec l'employé concerné.

ARTICLE 20 - SECRÉTAIRES

- 20.01 Les heures régulières de travail des secrétaires sont de trente-cinq (35) heures par semaine réparties sur une période de cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures chacun.
- 20.02 Les périodes régulières de travail sont interrompues par la période normale et reconnue des repas, et ce sans solde, soit un minimum d'une (1) heure et un maximum d'une heure et demie (1 ½ h) par jour.
- 20.03 L'EMPLOYEUR accorde aux secrétaires deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail, les heures des dites périodes étant fixées selon les besoins des opérations.
- 20.04 Les salaires réguliers des secrétaires sont les suivants:

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
Après 1 an	671,83 \$	685,27 \$	698,98 \$
Après 2 ans	696,55 \$	710,48 \$	724,69 \$
Après 3 ans	719,02 \$	733,40 \$	748,06 \$
Après 4 ans	754,94 \$	770,04 \$	785,44 \$
Après 5 ans	802,08 \$	818,12 \$	834,49 \$

- 20.05 Tout travail requis par l'EMPLOYEUR et exécuté en plus ou en dehors des heures régulières prévues à la disposition 20.01 ci-avant est payé à taux et demi (1 1/2); toutefois, si un employé travaille en surtemps plus de trois (3) heures dans une même journée de travail, toutes les heures de surtemps additionnelles à ces trois (3) heures, travaillées dans ladite journée sont rémunérées à taux double.

De plus, le travail requis entre minuit le samedi et minuit le dimanche est payé à temps double, sauf s'il s'agit d'heures régulières ci-avant prévues.

Le taux double s'applique également au travail requis un jour de congé férié à la disposition 19.02 des "Dispositions générales".

- 20.06 Les dispositions 3.04, 3.05, 3.06, premier paragraphe et 3.07 de l'Annexe "D" s'appliquent aux secrétaires du Service de la rédaction.

ARTICLE 21 - JOURNALISTES À TEMPS PARTIEL

21.01 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas abolir un poste régulier vacant de journaliste, pour le combler par deux journalistes à temps partiel. Cependant, ceci ne veut en aucun moment établir le principe de la création d'un plancher d'emploi. De plus, cela ne limite en rien le droit de l'EMPLOYEUR d'engager des employés à temps partiel.

ARTICLE 22 - CONCEPTEUR GRAPHIQUE

22.01 Les concepteurs graphiques se présentent au travail du dimanche au jeudi inclusivement ou du lundi au vendredi inclusivement, pour cinq (5) périodes égales de sept (7) heures de travail.

22.02 Les périodes régulières de travail sont interrompues par la période normale et reconnue des repas, et ce sans solde, soit un minimum d'une (1) heure et un maximum d'une heure et demie (1 ½ h) par jour.

22.03 a) Les salaires réguliers des concepteurs graphiques sont les suivants:

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	661,00 \$	674,22 \$	687,70 \$
2 ans	716,07 \$	730,39 \$	745,00 \$
3 ans	782,17 \$	797,81 \$	813,76 \$
4 ans	848,31 \$	865,28 \$	882,58 \$
5 ans	925,36 \$	943,87 \$	962,74 \$
6 ans	1 013,50 \$	1 033,77 \$	1 054,45 \$
7 ans	1 046,57 \$	1 067,50 \$	1 088,85 \$
8 ans	1 078,61 \$	1 100,18 \$	1 122,19 \$

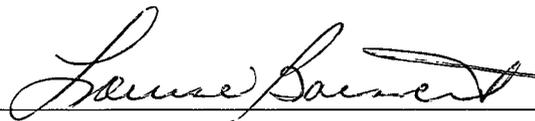
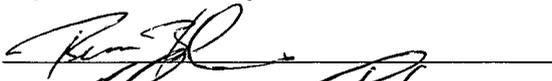
b) Les concepteurs graphiques qui sont requis de travailler le soir ou la nuit, ont droit à une prime d'équipe de cinq pour cent (5 %) du salaire régulier. Cette prime est incluse dans le salaire régulier.

22.04 Les articles 19.01, 19.03 et 19.05 de la présente annexe s'appliquent aux concepteurs graphiques, en faisant les adaptations nécessaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015

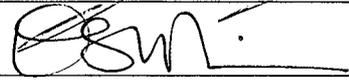
LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145







ANNEXE "B"

SERVICE DE LA PUBLICITÉ

ARTICLE 1 - HEURES DE TRAVAIL

1.01 La semaine de travail est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et les heures de travail sont de sept (7) heures par jour se situant entre 8h30 et 17h sauf au département des annonces classées où elles se situent entre 8h00 et 18h00. La période de dîner, soit un minimum d'une (1) heure et un maximum d'une heure et demie (1 ½ h) est prise au temps désigné par l'EMPLOYEUR mais doit se situer entre 11h30 et 14h30, sauf au département des annonces classées où elle doit se situer entre 11h00 et 14h30.

1.02 Les vendeurs ne sont pas régis par la disposition 1.01 ci-avant mais doivent se rapporter (en se présentant ou en téléphonant) au bureau à chaque jour, à 8 h 30 du lundi au vendredi inclusivement, et ont l'obligation de consacrer à leur travail un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine.

Par exception, les rédacteurs et traducteurs publicitaires ne sont pas régis par la disposition 1.01 ci-avant et travaillent sur un régime d'heures libres sur cinq (5) jours, c'est-à-dire une semaine d'heures libres, dont le total ne doit pas dépasser trente-cinq heures, réparties sur cinq (5) jours consécutifs.

Par exception, les vendeurs du secteur "clients-maison" ont une semaine de travail de trente-cinq (35) réparties par le Directeur de la publicité sur une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement.

Par exception, la semaine de travail des préposés au télémarketing est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et les heures de travail sont de sept (7) heures par jour, se situant entre 8 h 00 et 20 h 00.

1.03 Aucun vendeur ne doit travailler pour un concurrent de l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 2 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL, PÉRIODE REPOS

2.01 Les employés requis de travailler en sus ou en dehors des heures régulières sont payés sur la base de taux et demi; toutefois, si un employé travaille en surtemps plus de trois (3) heures dans une même journée de travail, toutes les heures de surtemps, additionnelles à ces trois (3) heures, travaillées dans ladite journée sont rémunérées à taux double.

Par ailleurs, si l'employé est requis de travailler un dimanche ou lors d'un congé férié prévu à la disposition 19.02 des "Dispositions générales", il est payé à taux double.

Il est entendu qu'il n'y a de temps supplémentaire que pour tout travail requis en plus de trente-cinq (35) heures par semaine pour le rédacteur et traducteur publicitaire en régime d'heures libres sur cinq (5) jours.

2.02 Si un employé est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'entreprise, il a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail et qu'il y a continuité de travail.

Lorsqu'un rappel au travail est fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût de transport par taxi à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S., pour se rendre au travail: l'EMPLOYEUR assume également ce coût dans les mêmes

conditions, si le retour de l'employé, à son domicile, à la fin de son rappel, se fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke.

2.03 Chaque employé bénéficie de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, l'une l'avant-midi, l'autre l'après-midi; ces périodes sont accordées au temps désigné par l'EMPLOYEUR. Il est bien entendu que la prise des dites périodes de repos ne doit pas venir en conflit avec les exigences du service aux clients.

2.04 Les employés requis de travailler en temps supplémentaire immédiatement avant ou après leur journée régulière ont droit à une demi-heure (1/2) payée pour leur permettre de prendre un repas, s'ils travaillent au moins trois (3) heures.

Si du temps supplémentaire est requis, il doit être offert d'abord à l'employé qui accomplit généralement le travail concerné. Si plus d'un employé accomplissent généralement ce travail, le temps supplémentaire requis doit être réparti équitablement entre ceux-ci.

2.05 Lorsqu'un employé est requis de travailler en temps supplémentaire jusqu'à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût du transport par taxi de l'employé, entre *La Tribune* et le domicile dudit employé, à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S.

2.06 Les vendeurs, autres que les vendeurs du secteur "client-maison" ne sont pas régis par le présent article 2.

ARTICLE 3 - REMBOURSEMENT DES FRAIS DIVERS

3.01 L'EMPLOYEUR rembourse les dépenses qu'il a autorisées ou acceptées comme justifiées et véritablement encourues par un employé dans l'exercice de ses fonctions pour l'EMPLOYEUR.

La demande de remboursement doit être faite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin du voyage ou du déplacement au cours duquel les dépenses sont encourues.

3.02 Sous réserve des droits de l'Employeur de désigner les modes de transport devant être utilisés, les rédacteurs/traducteurs publicitaires qui sont requis par l'EMPLOYEUR de travailler avec leur automobile ont droit à la rémunération suivante, selon les circonstances:

- a) 5,75 \$ pour chaque voyage effectué dans les limites de la Ville de Sherbrooke, telles qu'elles existaient le 30 juin 2000, incluant chaque voyage effectué à Lennoxville et au C.H.U.S. (Pavillon Fleurimont). À compter du 1^{er} janvier 2017, cette allocation est de 5,87 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette allocation est de 5,99 \$;
- b) une allocation de 0,46 \$ le kilomètre parcouru pour chaque voyage effectué à l'extérieur des limites de la ville. À compter du 1^{er} janvier 2017, cette allocation est de 0,47 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette allocation est de 0,48 \$.

3.03 Les présentes dispositions 3.01 et 3.02 ne s'appliquent pas aux vendeurs.

ARTICLE 4 - VENDEURS

4.01 Le département des ventes est divisé en cinq (5) secteurs distincts: -

- a) commercial local;

- b) commercial classées - placards;
- c) commercial régional;
- d) clients-maison et comptes nationaux;
- e) télémarketing;

A) COMMERCIAL LOCAL

1. Les vendeurs sont rémunérés à commission de 11,25% sur leurs ventes à contrat et leurs ventes directes. Il est bien entendu qu'aucune commission n'est versée quant aux encans, aux avis légaux, aux demandes de soumission et aux avis publics.

Toutes les ventes applicables aux annonces collectives sont rémunérées à commission fixe de 15,75%.

Les congés et autres conditions pertinentes sont celles applicables aux vendeurs du secteur "régional", mutatis mutandis.

2. Les villes de Sherbrooke, Rock Forest, Fleurimont, St-Élie, Lennoxville, Deauville, Ascot et Canton d'Ascot, telles qu'elles existaient le 30 juin 2000, constituent le territoire de vente du secteur commercial local.

B) COMMERCIAL CLASSÉES - PLACARDS

1. Les vendeurs sont rémunérés à commission de 14,75% sur leurs ventes à contrat et leurs ventes directes. Par exception, si ces ventes sont faites au régional, la commission est de 15,75%.
2. Il est entendu qu'aucune commission n'est versée dans le cas de ventes d'annonces classées au mot à des particuliers ou à des clients commerciaux.

Les préposés aux annonces classées se doivent de prendre les commandes d'annonces classées au mot soumises par des particuliers ou par des clients commerciaux et d'en assurer le service. Ils ne peuvent aucunement transférer ladite vente à un vendeur.

Afin d'assurer le service à la clientèle, en l'absence d'un vendeur, les préposés aux annonces classées doivent prendre des commandes d'annonces commerciales classées - placards et en assurer le suivi.

3. Il est permis aux vendeurs commercial classées – placards d'effectuer des ventes directes ou à contrat d'annonces commerciales à leurs clients actifs des domaines Auto d'occasion et Immobilier (courtiers, constructeurs et promoteurs). La commission sur ces ventes est alors de 11,25%.

C) COMMERCIAL RÉGIONAL

1. Les vendeurs sont rémunérés à commission de 25 % sur leurs ventes à contrat et leurs ventes directes. Il est bien entendu qu'aucune commission n'est versée quant aux encans, aux avis légaux, aux demandes de soumission et aux avis publics.
2. Il est permis aux vendeurs d'effectuer des ventes directes ou à contrat dans les villes de Rock Forest, Fleurimont, St-Élie, Lennoxville, Deauville, Ascot et Canton d'Ascot, telles qu'elles existaient le 30 juin 2000. La commission sur ces ventes est alors de 11,25%. Il est bien entendu qu'aucune commission n'est versée quant aux encans, aux avis légaux, aux demandes de soumissions et aux avis publics.

3. Le territoire exclusif de vente du secteur commercial régional est constitué des villes situées à l'extérieur du territoire de vente du secteur commercial local, mais à l'intérieur de la zone de distribution ou de service de LA TRIBUNE.
4. Les clients desservis par un vendeur sont codés de façon à pouvoir identifier un client à un vendeur. La présente disposition n'empêche pas l'EMPLOYEUR de répartir autrement un territoire et ainsi faire passer les clients d'un vendeur à un autre ou prendre toute autre décision pertinente, cela, sans compensation monétaire ou autre.

D) CLIENTS-MAISON ET COMPTES NATIONAUX

1. Les vendeurs sont rémunérés uniquement à salaire régulier selon l'échelle ci-après:

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	716,07 \$	730,39 \$	745,00 \$
2 ans	808,61 \$	824,78 \$	841,27 \$
3 ans	912,15 \$	930,39 \$	949,00 \$
4 ans	1 028,93 \$	1 049,51 \$	1 070,50 \$
5 ans	1 079,62 \$	1 101,21 \$	1 123,24 \$

2. À la demande du Directeur de la publicité, ou de son représentant, ils ont occasionnellement et/ou pour des périodes temporaires, à remplacer ou à aider un autre vendeur ou un préposé.
3. Une allocation mensuelle de 312,56 \$ est versée aux vendeurs pour utilisation de leur automobile dans les limites de la Ville de Sherbrooke et lors de voyages à Deauville et à Lennoxville; pour utilisation de l'automobile hors les situations ci-haut, l'allocation est de 0,35 \$ le kilomètre parcouru.
4. Les vendeurs du présent secteur doivent abandonner tous leurs contrats en cours, lors de leur nomination.
5. Pour fins d'application du présent paragraphe D), les clients-maison sont ceux reconnus comme tels au 31 mars 1968, les épicerie faisant partie d'une chaîne telle I.G.A., Provigo, etc. et les établissements commerciaux d'entreprises à succursales multiples telles, Zeller's, Walmart, Jean-Coutu, etc.; ne sont toutefois pas considérés "clients-maison" les établissements commerciaux d'une entreprise à succursales multiples si le siège social de l'entreprise est à Sherbrooke.

Nonobstant ce que ci-haut, l'EMPLOYEUR peut décider que pour une période donnée une succursale ou une publicité donnée ne doit pas être considérée comme faisant partie des clients-maison.

6. Les bénéfices de congés sociaux et de congés maladie prévus aux "Dispositions générales" s'appliquent aux vendeurs du présent secteur. Les autres vendeurs n'ont pas droit aux dits bénéfices.

E) TÉLÉMARKETING

1. Les préposés au Télémarketing sont rémunérés à salaire régulier selon l'échelle ci-après:

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
Entrée	595,26 \$	607,17 \$	619,31 \$
Après 1 an	614,08 \$	626,36 \$	638,89 \$
Après 2 ans	639,13 \$	651,91 \$	664,95 \$
Après 3 ans	664,21 \$	677,49 \$	691,04 \$
Après 4 ans	689,26 \$	703,04 \$	717,10 \$
Après 5 ans	720,59 \$	735,01 \$	749,71 \$

2. De plus, les préposés au télémarketing reçoivent une commission de 1 % sur leurs ventes.
3. À la demande du directeur de la publicité, ou de son représentant, ils ont occasionnellement et/ou, pour des périodes temporaires, à remplacer ou à aider un autre vendeur ou un préposé.

- 4.02 Chaque vendeur a droit à des clients potentiels protégés. Le vendeur doit remplir un formulaire à cet effet en précisant:

- le nom de la personne contactée et son statut hiérarchique dans l'entreprise
- la date et la nature de la représentation
- la date prévue de ses premiers placements publicitaires
- son potentiel de vente
- autres motifs.

Le formulaire est remis pour approbation au Directeur de la publicité.

Si le Directeur de la publicité approuve la demande, le client est inscrit sur la liste des clients protégés du vendeur, pour une période d'un (1) mois. Cette période peut être prolongée avec l'accord du Directeur de la publicité.

Advenant contestation par un vendeur de l'inscription d'un client sur la liste des clients protégés d'un autre vendeur, le Directeur de la publicité règle le litige en tenant compte de la volonté du client, du travail accompli par chaque vendeur, ou de tous autres motifs présentés lors de la contestation.

- 4.03 Un client est inscrit sur la liste exclusive du vendeur qui a effectué la première vente.

Le client d'un vendeur demeure sur sa liste exclusive sauf s'il s'est écoulé plus de quatorze (14) mois depuis la dernière annonce publiée par ce client, sauf si tel client informe l'EMPLOYEUR qu'il ne veut plus faire affaire avec le vendeur ou sauf si le Directeur de la publicité prétend que le vendeur ne développe pas tel client à son plein potentiel; en ce dernier cas, le Directeur de la publicité doit, avant de prendre une décision, permettre au vendeur de fournir des explications en présence d'un représentant du SYNDICAT. Si le vendeur n'est pas d'accord avec la décision du Directeur de la publicité, la procédure de grief s'applique et le fardeau de la preuve incombe à l'EMPLOYEUR. La présente disposition ne s'applique pas aux clients maisons.

À tous les trois mois, le Directeur de la publicité remet à chacun des vendeurs une mise à jour de sa liste exclusive de clients.

- 4.04 L'EMPLOYEUR verse chaque année au vendeur ainsi qu'au rédacteur-traducteur publicitaire un montant d'argent équivalant à la différence entre le coût d'une assurance-automobile pour "plaisir" et le coût d'une assurance-automobile pour "plaisir et affaires". Le maximum que l'EMPLOYEUR est appelé à payer à cette fin ne doit pas dépasser deux cent cinquante dollars (250 \$).

Le montant ci-haut prévu est payé à l'employé sur production d'une copie de la police d'assurance et d'un reçu attestant que la prime entière a été payée. À cause des responsabilités diverses pour l'employé et l'EMPLOYEUR, l'employé ne doit pas exécuter de travail avec son automobile sans avoir les assurances requises en vigueur, soit une assurance-automobile pour plaisir et affaires garantissant une protection minimale d'un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages à autrui; de même tout employé doit obtenir de l'assureur que ce dernier avertisse l'EMPLOYEUR de toute annulation ou de toute modification de l'assurance, de même que de tout retard dans le paiement des primes.

Advenant que l'employé acquitte sa prime annuelle en deux (2) versements, il reçoit de l'EMPLOYEUR, lors de chacun des versements, un montant d'argent équivalant à la moitié de la différence ci-haut mentionnée, ceci jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq dollars (125 \$); les modalités prévues au paragraphe précédent s'appliquent alors en faisant l'adaptation requise.

- 4.05 Lorsqu'un client ouvre un premier établissement dans un autre territoire de vente, il conserve le même vendeur sauf s'il avise l'EMPLOYEUR de sa décision d'être servi dorénavant par un vendeur de l'autre territoire.
- 4.06 Sous réserve des dispositions ci-haut, l'EMPLOYEUR répartit équitablement entre les vendeurs d'un même secteur les nouveaux clients provenant de ce secteur qui placent une annonce pour la première fois, qui n'apparaissent sur aucune liste de clients ou de clients potentiels protégés et qui requièrent l'intervention d'un vendeur.

Un suivi trimestriel sera effectué par les parties.

ARTICLE 5 - PAIEMENT DES COMMISSIONS

- 5.01 Le paiement final des commissions se fait le ou vers le 15 du mois; une avance raisonnable est toutefois faite le second jour de chaque période budgétaire.
- 5.02 Les vendeurs sont rémunérés pour toutes les annonces vendues et publiées en autant qu'elles aient été approuvées au préalable par le gérant de crédit.
- 5.03 Une commission sera versée sur l'argent percevable par l'EMPLOYEUR pour les frais de services rendus pour photos, dessins et corrections d'auteur. Cette commission sera du même ordre que celle payée pour l'annonce accompagnant ces divers services.
- 5.04 Les membres de la direction de *La Tribune* peuvent à leur discrétion consentir des prix spéciaux à des clients. Toutefois, dans ce cas, la commission du vendeur concerné est calculée sur la base du prix facturé au client.
- 5.05 Lorsqu'un crédit est donné à un client, suite à une erreur dans une annonce et que le vendeur n'est aucunement responsable, ce dernier conserve sa commission sur ladite vente.
- 5.06 Sur entente entre l'EMPLOYEUR et un vendeur, ce dernier peut déplacer son congé d'anniversaire de façon à conserver l'efficacité du département.

ARTICLE 6 RESPONSABILITÉS

- 6.01 Aucune entente verbale ou écrite ne doit être entamée par un vendeur avec un client au sujet d'un crédit ou d'une reprise d'annonce (make-good) avant que l'autorisation n'ait été accordée par l'EMPLOYEUR.
- 6.02 Les bons d'insertion sont préparés par les vendeurs ou par les autres employés à qui le travail est confié; tout bon d'insertion doit être dûment signé par le client et par le vendeur. Pour fins de signature, le vendeur peut inscrire son nom ou son code.

ARTICLE 7 VACANCES

- 7.01 Le nombre de semaines de vacances dues aux vendeurs est établi conformément à ce qui est prévu à l'article 21 des "Dispositions générales". Cependant, la paie de vacances d'un vendeur est de deux pour cent (2%) du salaire gagné dans l'année de référence pour chaque semaine de vacances auquel il a droit avec un maximum de huit pour cent (8%). Telles indemnités, sauf le cas du vendeur quittant l'entreprise, sont payables entre le 1er mai et le 30 mai.

Par exception, les vendeurs du secteur "clients-maison et comptes nationaux" sont soumis au régime général de vacances prévu à l'article 21 des "Dispositions générales".

- 7.02 Dans le cas de remplacement pour les périodes des vacances, les ententes sont convenues entre les vendeurs et leur chef de département.
- 7.03 Au département des Annonces classées, l'EMPLOYEUR garantit deux (2) ouvertures de vacances pour chacune des semaines de l'année.

ARTICLE 8 AGENCES

- 8.01 Lorsqu'une agence de publicité locale (i.e. opérant dans le seul territoire desservi par le Journal *La Tribune*) publie des annonces dans ledit journal, s'il s'agit d'un client local, le vendeur concerné a droit à cent pour cent (100%) de sa commission normale, et, s'il s'agit d'un client régional, le vendeur concerné a droit à cinquante pour cent (50%) de sa commission normale.

ARTICLE 9 SALAIRES

- 9.01 a) Lorsqu'un employé est nommé par affichage dans une classification dont le salaire régulier est supérieur, il doit recevoir au moins le salaire régulier immédiatement supérieur à son salaire régulier antérieur et, à la date anniversaire de sa nomination, pourvu que de ce fait, l'employé au cours de l'année suivant la nomination, ne gagne pas moins que s'il était demeuré à son emploi précédent, il doit progresser automatiquement vers l'échelon supérieur à l'échelle des salaires réguliers, jusqu'à ce qu'il obtienne le salaire régulier maximum prévu à l'échelle.
- b) Lorsqu'un employé remplace temporairement dans une classification supérieure un employé absent, il a droit à une prime de 3,00 \$ pour chaque demi-journée complète de remplacement.

9.02 Les salaires réguliers des employés des différentes classifications sont les suivants:

**A) CRÉATIONS ARTISTIQUES
MAQUETTISTE**

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	661,00 \$	674,22 \$	687,70 \$
2 ans	716,07 \$	730,39 \$	745,00 \$
3 ans	782,17 \$	797,81 \$	813,76 \$
4 ans	848,32 \$	865,28 \$	882,59 \$
5 ans	925,37 \$	943,87 \$	962,75 \$
6 ans	1 013,50 \$	1 033,77 \$	1 054,45 \$
7 ans	1 046,57 \$	1 067,50 \$	1 088,85 \$
8 ans	1 078,61 \$	1 100,18 \$	1 122,19 \$

B) RÉDACTION ET TRADUCTION PUBLICITAIRE

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	661,00 \$	674,22 \$	687,70 \$
2 ans	716,07 \$	730,39 \$	745,00 \$
3 ans	782,17 \$	797,81 \$	813,76 \$
4 ans	848,32 \$	865,28 \$	882,59 \$
5 ans	925,37 \$	943,87 \$	962,75 \$
6 ans	1 013,50 \$	1 033,77 \$	1 054,45 \$
7 ans	1 046,57 \$	1 067,50 \$	1 088,85 \$

**C) MAQUETTE DU JOURNAL
PRODUCTION PUBLICITAIRE GÉNÉRALE**

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	661,00 \$	674,22 \$	687,70 \$
2 ans	716,07 \$	730,39 \$	745,00 \$
3 ans	782,17 \$	797,81 \$	813,76 \$
4 ans	848,32 \$	865,28 \$	882,59 \$
5 ans	925,37 \$	943,87 \$	962,75 \$
6 ans	1 013,50 \$	1 033,77 \$	1 054,45 \$

D) COMMIS COMPTABLE

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	661,00 \$	674,22 \$	687,70 \$
2 ans	695,89 \$	709,81 \$	724,01 \$
3 ans	729,61 \$	744,20 \$	759,09 \$
4 ans	763,25 \$	778,52 \$	794,09 \$
5 ans	819,36 \$	835,75 \$	852,46 \$

**E) PRODUCTION COMMERCIAL
CLASSÉES – PLACARD**

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	683,68 \$	697,35 \$	711,30 \$
2 ans	708,41 \$	722,58 \$	737,03 \$
3 ans	730,85 \$	745,47 \$	760,38 \$
4 ans	766,77 \$	782,11 \$	797,75 \$
5 ans	813,88 \$	830,16 \$	846,77 \$

F) PRÉPOSÉ AUX ANNONCES CLASSÉES

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	635,26 \$	647,97 \$	660,93 \$
2 ans	659,99 \$	673,19 \$	686,65 \$
3 ans	682,45 \$	696,10 \$	710,02 \$
4 ans	718,38 \$	732,75 \$	747,40 \$
5 ans	765,52 \$	780,83 \$	796,44 \$

G) SECRÉTAIRE

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	671,83 \$	685,27 \$	698,98 \$
2 ans	696,55 \$	710,48 \$	724,69 \$
3 ans	719,02 \$	733,40 \$	748,06 \$
4 ans	754,94 \$	770,04 \$	785,44 \$
5 ans	802,08 \$	818,12 \$	834,49 \$

H) COMMIS

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	624,06 \$	636,54 \$	649,27 \$
2 ans	646,52 \$	659,45 \$	672,64 \$
3 ans	671,23 \$	684,65 \$	698,35 \$
4 ans	707,15 \$	721,29 \$	735,72 \$
5 ans	754,29 \$	769,37 \$	784,76 \$

9.03 Avec l'autorisation de son Directeur de Service ou, en son absence de son représentant un employé peut de façon occasionnelle réduire sa période de repas et ainsi reculer d'une durée équivalente son arrivée au travail le matin ou avancer son départ à la fin de la journée: Telle autorisation n'est pas refusée de façon déraisonnable.

9.04 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas abolir un poste régulier vacant, pour le combler par deux employés à temps partiel. Cependant, ceci ne veut en aucun moment établir le principe de la création d'un plancher d'emploi. De plus, cela ne limite en rien le droit de l'EMPLOYEUR d'engager des employés à temps partiel.

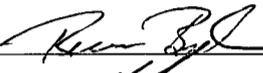
9.05 Après entente entre l'EMPLOYEUR, l'employé et le SYNDICAT, un employé peut travailler de façon temporaire (maximum 6 mois) sur un horaire d'employé à temps partiel. Il est toutefois entendu que les bénéfices de vacances et de congés payés (article 19) sont calculés au prorata des heures travaillées.

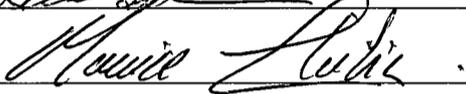
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015.

LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145















ANNEXE "C"

SERVICE DE LA PRODUCTION

ARTICLE 1 - HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.
- 1.02 Les employés des équipes de jour du Service de la production travaillent cinq (5) jours de sept (7) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, entre 7h00 et 18h00.
- 1.03 a) Les employés des équipes de nuit du Service de la production travaillent cinq (5) nuits de sept (7) heures, en rotation, sur une période de six (6) jours, soit du dimanche soir au samedi matin, entre 18h00 et 7h00.
- b) Aux départements des presses et de l'expédition, nonobstant l'article 14.04 des dispositions générales, l'heure de début du quart régulier de travail peut être devancée d'une demi-heure (1/2 h), sauf pour l'édition du samedi où elle peut être devancée de deux heures et demie (2 1/2 h).
- 1.04 a) Les employés des équipes de chevauchement du département de la composition travaillent cinq (5) unités de sept (7) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, à heures chevauchant sur la période de 7h00 à 18h00 et la période de 18h00 à 7h00.
- b) Les employés des équipes de chevauchement du département des presses et du département de l'expédition travaillent cinq (5) unités de sept (7) heures, en rotation, sur une période de six (6) jours, soit du lundi au samedi inclusivement, à heures chevauchant sur la période de 7h00 à 18h00 et la période de 18h00 à 7h00.

ARTICLE 2 - ÉQUIPES

- 2.01 Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit exclusif de créer, maintenir ou abolir une ou plusieurs équipes de jour, de chevauchement ou de nuit.

ARTICLE 3 - PÉRIODES DE REPAS

- 3.01 Les journées régulières de travail sont interrompues pour la période normale et reconnue des repas, et ce sans solde, soit: -

- A) Département de la composition:
1. les équipes de jour:..... minimum 1/2 h; maximum 1 1/2 h
 2. les équipes de chevauchement:..... minimum 1/2 h; maximum 1 1/2 h
 3. les équipes de nuit:..... 1/2 h.
- B) Département des presses et département de l'expédition:
Les équipes de jour, de nuit et
de chevauchement:..... 1/2 h.

La durée des périodes de repas peut être modifiée, selon entente entre le ou les employés, le Président du SYNDICAT et l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 4 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL AU TRAVAIL

4.01 Les employés requis de travailler en plus ou en dehors des heures régulières sont payés sur la base de temps et demi; toutefois, si un employé travaille en surtemps plus de trois (3) heures dans une même journée de travail, toutes les heures de surtemps, additionnelles à ces trois (3) heures, travaillées dans ladite journée sont rémunérées à taux double.

4.02 Le travail requis entre minuit le samedi et minuit le dimanche, est payé à temps double, sauf s'il s'agit d'heures régulières ci-haut prévues.

Le taux double s'applique également au travail requis un jour de congé férié prévu à la disposition 19.02 des "Dispositions générales"; pour fins d'application de la présente disposition quant aux congés fériés (autres que le congé anniversaire) des employés des équipes de nuit, les vingt-quatre (24) heures précédant leur période régulière de travail débutant le jour de congé sont considérées comme étant de fait le jour de congé.

4.03 Les employés requis de travailler en temps supplémentaire immédiatement avant ou après leur journée régulière ont droit à une demi-heure (1/2 h) payée pour leurs permettre de prendre un repas, s'ils travaillent au moins trois (3) heures et à une période additionnelle de repos de quinze (15) minutes payée s'ils travaillent plus de cinq (5) heures consécutives.

4.04 Si un employé est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'entreprise, il a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail et qu'il y a continuité de travail, sous réserve de la période de repas et de la période de repos pouvant être prises aux termes de la disposition 4.03 ci-avant.

Lorsqu'un rappel au travail est fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût de transport par taxi à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S., pour se rendre au travail; l'EMPLOYEUR assume également ce coût dans les mêmes conditions, si le retour de l'employé à son domicile, à la fin de son rappel, se fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke.

4.05 Lorsqu'un employé est requis de travailler en temps supplémentaire jusqu'à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût du transport par taxi de l'employé, entre *La Tribune* et le domicile dudit employé, à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S.

ARTICLE 5 - REMISE DE CONGÉ FÉRIÉ

5.01 Dans le cas où un congé férié prévu à l'article 19.02 des "Dispositions générales" (autre que la Fête nationale) coïncide avec le congé de rotation d'un employé, le congé lui est remis, à son choix, dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent ledit congé de rotation, à la condition que l'employé en avise l'EMPLOYEUR au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

ARTICLE 6 - SALAIRES ET PRIMES

- 6.01 A) Au département de la composition, les salaires réguliers des employés des équipes de jour des différentes classifications sont les suivants:

MONTAGE
DIGITALISATION
MAQUETTISTE

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	661,00 \$	674,22 \$	687,70 \$
2 ans	716,07 \$	730,39 \$	745,00 \$
3 ans	782,17 \$	797,81 \$	813,76 \$
4 ans	848,32 \$	865,28 \$	882,59 \$
5 ans	925,37 \$	943,87 \$	962,75 \$
6 ans	1 013,50 \$	1 033,77 \$	1 054,45 \$
7 ans	1 046,57 \$	1 067,50 \$	1 088,85 \$
8 ans	1 078,61 \$	1 100,18 \$	1 122,19 \$

- 6.01 B) Les employés des équipes de nuit et de chevauchement ont droit à une prime d'équipe de cinq pour cent du salaire régulier. Cette prime est incluse dans le salaire régulier.

- 6.02 A) Les taux horaires de salaires réguliers des compagnons des départements des presses et de l'expédition sont comme suit:

1) PRESSIER

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
Jour	30,82 \$	31,44 \$	32,07 \$
Nuit et chevauchement	32,31 \$	32,95 \$	33,61 \$

2) EXPÉDITEUR

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
Jour	27,72 \$	28,27 \$	28,84 \$
Nuit et chevauchement	29,26 \$	29,84 \$	30,44 \$

- B) Les taux horaires de salaires réguliers des apprentis sont déterminés selon les pourcentages suivants appliqués au taux horaire régulier payable au compagnon de jour:

- 1ère année: 60 %
- 2e année: 70 %
- 3e année: 80 %
- 4e année: 90 %

- C) De plus, l'apprenti travaillant sur une équipe de nuit ou de chevauchement a droit à une prime horaire fixe équivalant à la différence entre le taux horaire régulier payable au compagnon de jour et le taux horaire régulier payable au compagnon de nuit et de chevauchement.

ARTICLE 7 - FINS DE SEMAINE DE CONGÉ

- 7.01 Aux départements des presses et de l'expédition, l'Employeur garantit une fin de semaine (vendredi, samedi et dimanche) de congé hebdomadaire à toutes les trois (3) semaines aux employés réguliers des équipes de nuit et de chevauchement.
- 7.02 a) Au département des presses, sur l'équipe régulière de nuit de l'édition du samedi, l'EMPLOYEUR libère, sans perte de salaire régulier, les pressiers à partir du moment où tous les travaux d'impression cédulés sont terminés et que la presse est prête à imprimer de nouveau.
- b) Au département de l'expédition, sur l'équipe régulière de nuit de l'édition du samedi, l'Employeur libère, sans perte de salaire régulier, les expéditeurs à partir du moment où tous les travaux cédulés (incluant le pré-encartage et l'entretien) sont terminés.
- c) Après entente avec l'EMPLOYEUR, la pratique prévue aux alinéas a) et b) peut s'appliquer lors des congés suivants : Jour de l'an, Fête nationale et Noël.

ARTICLE 8 - PÉRIODES DE REPOS

- 8.01 L'EMPLOYEUR accorde aux employés deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Chaque période de repos se situe vers le milieu de chaque demi-unité de travail, selon les besoins de la production.
- 8.02 L'horaire des périodes de repos des employés du département de la composition doit être affiché en permanence et bien en vue dans le département visé. Pour toute modification à cet horaire, l'EMPLOYEUR en avise par écrit le Président du SYNDICAT, ou son assistant, au moins (7) jours à l'avance et, au cours de ce délai, affiche l'horaire modifié dans le département visé. Il est bien entendu que les heures pour le commencement de la période de repos d'un employé du département de la composition doivent être identiques pour chaque journée de la semaine régulière de travail.
- 8.03 Quant aux employés des équipes de nuit et de chevauchement du département des presses, la pratique en vigueur à la date de signature de la présente convention est maintenue en ce qui a trait aux modalités de fixer les périodes de repas et de repos.
- 8.04 Au département de l'expédition, l'EMPLOYEUR convient de maintenir la pratique passée quant à la prise des périodes de repas ainsi que des périodes de repos, et ce pour la durée de présente convention.

La période de repas est prise à la fin de l'expédition du journal *La Tribune*, sauf en cas de bris et/ou de retard.

ARTICLE 9 - SUBSTITUTS ET EXTRA

- 9.01 A) "Substitut" désigne un employé (compagnon ou apprenti) qui ne détient pas un poste régulier et qui est requis de travailler par l'EMPLOYEUR pour remplacer un compagnon régulier qui désire prendre une journée de congé sans solde ou pour remplacer un employé régulier absent du travail.
- B) "Extra" désigne un employé (compagnon ou apprenti) qui ne détient pas un poste régulier et qui est requis de travailler par l'EMPLOYEUR en surplus des effectifs réguliers (c'est-à-dire du nombre de postes réguliers) pour combler un surcroît de travail ou qui est requis de travailler par l'EMPLOYEUR pour remplacer un employé régulier absent du travail pour

cause de congés de rotation, de vacances, de congés sociaux, d'accident de travail, de maternité ou de congés de maladie d'une durée supérieure à quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs.

- 9.02 A) À l'égard des substituts (EXTRA), la priorité s'applique uniquement à l'intérieur de leur classification de travail.
- B) Avant qu'un nouveau substitut (extra) apprenti puisse inscrire sa priorité, l'EMPLOYEUR doit d'abord s'adresser au SYNDICAT. Si le SYNDICAT fait défaut de fournir dans les dix (10) jours ouvrables suivants un substitut (extra) compagnon compétent, tel substitut (extra) apprenti peut alors inscrire sa priorité.
- 9.03 A) Le compagnon régulier qui désire prendre un congé sans solde doit en aviser le délégué syndical des presses au moins douze heures avant le début de l'unité de travail et il doit y avoir un substitut compagnon disponible et compétent pour effectuer le travail.
- B) L'EMPLOYEUR n'a aucune obligation de remplacer un compagnon régulier qui désire prendre un congé sans solde ou un employé régulier absent pour un autre motif.
- C) À l'intérieur de chaque classification de travail, l'EMPLOYEUR a le premier choix sur la totalité des substituts (EXTRA) apprentis et sur la moitié des substituts (EXTRA) compagnons; étant bien entendu que les compagnons réguliers ont le premier choix sur l'autre moitié des substituts (EXTRA) compagnons en vue de prendre un congé sans solde. Pour fins d'application, à l'intérieur de chaque classification de travail, le premier substitut (extra) compagnon appartient à l'EMPLOYEUR, le second aux compagnons réguliers,... et ainsi de suite.
- 9.04 A) Les EXTRA ont droit à une prime spéciale pour chaque jour de travail où ils sont requis comme EXTRA. Cette prime remplace et englobe tous les bénéfices marginaux sans exception, tels que et sans les limiter, les congés spéciaux, les bénéfices d'assurance et de rentes, les congés sociaux, de même que les congés flottants. Cette prime est ajoutée à la paie de l'extra. Au département des presses, la prime est de 13,11 \$ et au département de l'expédition, elle est de 6,89 \$. À compter du 1^{er} janvier 2017, respectivement, cette prime est de 13,37 \$ et de 7,03 \$. À compter du 1^{er} janvier 2018, respectivement, cette prime est de 13,64 \$ et de 7,17 \$.
- B) Tout substitut (extra) reçoit, au cours du mois de mai, 2% du salaire gagné pendant l'année de référence par semaine de vacances auxquelles son ancienneté lui donne droit. Cette ancienneté est calculée sur la base de 1,630 heures travaillées représentant un (1) an d'ancienneté.
- 9.05 Pour fins d'application, dans le cas d'un substitut (extra) apprenti, l'équivalent de deux cent cinquante (250) jours travaillés constitue une (1) année d'apprentissage.
- 9.06 Tout substitut (extra) a les congés fériés suivants : Jour de l'An, lendemain du Jour de l'An, Lundi de Pâques, Fête Nationale, 1er juillet, Fête du Travail, Noël et lendemain de Noël. Pour être éligible au paiement desdits congés, le substitut (extra) doit avoir travaillé le jour correspondant au congé, quatre (4) fois durant les sept (7) semaines précédentes et avoir travaillé le premier jour cédulé précédant et suivant le congé. La disposition 4.02 B, de l'annexe "E" s'applique.

Le substitut (extra) qui ne se qualifie pas au paiement du congé férié en vertu du paragraphe précédent reçoit l'indemnité prévue à la Loi sur les normes du travail ou à la Loi sur la Fête nationale à l'égard du congé férié correspondant, s'il y a lieu.

- 9.07 Un "substitut" ou "extra" ne doit pas être embauché pour moins qu'une journée régulière de travail.
- 9.08 Un "substitut" ou "extra" est assujéti aux mêmes horaires de travail que les employés réguliers.
- 9.09 Pour l'embauche des "substituts" ou "extra", l'EMPLOYEUR s'adresse d'abord au SYNDICAT. Si le SYNDICAT fait défaut de fournir un compagnon compétent, l'EMPLOYEUR peut alors embaucher la personne de son choix.
- 9.10 La priorité des "substituts" ou "extra" est régie par les statuts et règlements de Unifor, section locale 145 et n'est pas sujet à la procédure de griefs.

ARTICLE 10 - APPRENTIS

- 10.01 Il y a régime d'apprentissage de quatre (4) ans dans les départements des presses et de l'expédition.
- 10.02 Dans le département des presses ou de l'expédition, le nombre d'apprentis que l'EMPLOYEUR peut avoir est gouverné par les proportions suivantes:
- pour les deux (2) premiers compagnons: un (1) apprenti;
 - pour chaque cinq (5) compagnons additionnels: un (1) apprenti;
 - lorsque quatre (4) apprentis sont employés: un (1) apprenti additionnel pour chaque groupe additionnel de dix (10) compagnons.

Il est bien entendu que la présente disposition ne doit pas être interprétée comme permettant à l'EMPLOYEUR de mettre à pied un compagnon dans le but de le remplacer par un apprenti.

- 10.03 L'EMPLOYEUR ne peut ajouter de nouveaux apprentis jusqu'à ce que les proportions ci-haut soient atteintes. Cependant, advenant que le SYNDICAT, suite à une demande de l'EMPLOYEUR, n'a pu fournir dans les dix (10) jours suivants un compagnon possédant les qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter et que, au cours des trente (30) jours suivants, une autre semblable demande de l'EMPLOYEUR n'a pu également être satisfaite par le SYNDICAT dans les dix (10) jours suivants, l'EMPLOYEUR peut ajouter un (1) apprenti. Le présent paragraphe ne vaut qu'en autant que l'EMPLOYEUR, en même temps qu'il soumet sa demande au SYNDICAT, publie une offre d'emploi dans son journal; advenant candidature suite à cette publication et envoi d'un candidat par le SYNDICAT, ce dernier a préséance.

Avant d'ajouter un apprenti selon le paragraphe qui précède, l'EMPLOYEUR doit, s'il y a dans le département en cause un ou des apprentis ayant complété trois ans et demi (31/2) d'apprentissage, donner au comité d'apprentissage un avis de cinq (5) jours de son intention, de sorte que ledit comité puisse, dans ce délai, à partir de critères établis, étudier la possibilité de promouvoir au statut de compagnon un apprenti ayant ainsi atteint trois ans et demi (31/2) d'apprentissage.

- 10.04 Lorsque du temps supplémentaire est exécuté, les proportions compagnons-apprentis doivent être respectées; ce qui précède ne s'applique pas si tous les compagnons du département qui sont disponibles pour effectuer tel travail ont été demandés et qu'il y a besoin d'employés additionnels.
- 10.05 Les années d'apprentissage comptent à partir de la date d'entrée de l'employé à la production.

ARTICLE 12 CHEFS D'ÉQUIPE

12.01 Les heures régulières de travail d'un chef d'équipe peuvent être devancées ou reculées d'au plus une (1) heure par rapport à son équipe régulière de travail, sans que cela constitue un changement d'équipe de travail.

12.02 a) L'employé assigné à être chef d'équipe a droit à la prime hebdomadaire suivante:

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
Chef d'équipe au département de la composition:	123,74 \$	126,22 \$	128,74 \$
Chef d'équipe au département des presses:	133,83 \$	136,50 \$	139,23 \$
Chef d'équipe au département de l'expédition:	80,42 \$	82,03 \$	83,67 \$

Cette prime est réduite au prorata des heures non travaillées à l'occasion d'un congé sans solde.

b) L'employé assigné à remplacer un chef d'équipe absent reçoit ladite prime au prorata des heures travaillées comme remplaçant.

ARTICLE 13 CLASSIFICATION DE TRAVAIL

13.01 Les tâches suivantes se répartissent entre les classifications de travail ci-après:

a) Département de la composition:

1. Digitaliseur, incluant fabrication de plaques
2. Monteur
3. Maquettiste

b) Département des presses:

1. Pressier, incluant l'entretien et la réparation des presses

c) Département de l'expédition:

1. Expéditeur

ARTICLE 14 - EFFECTIF À LA PRESSE

14.01 L'effectif complet des pressiers sur la presse est d'un (1) pressier par unité en opération, incluant le chef d'équipe (chef pressier), et de deux (2) pressiers affectés au dévidoir à papier.

Lorsqu'il y a plusieurs travaux d'impression sur un quart régulier de travail, le travail d'impression requérant le plus haut effectif complet s'applique pour la durée dudit quart.

Le départ et l'opération de la presse ne peuvent toutefois en aucun cas être retardés ou empêchés à cause d'un nombre insuffisant d'employés disponibles ou encore parce qu'un employé devant être au travail ou ayant été appelé au travail n'est pas de fait au travail.

14.03 Favorisant un haut niveau de polyvalence chez les pressiers l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT s'entendent pour collaborer à la réalisation de cet objectif. À cette fin, à l'intérieur de chaque équipe de travail, il y a rotation des pressiers sur les différentes tâches du département des presses.

14.04 Nonobstant toute autre disposition de la convention, lorsqu'en cours d'impression, des plaques doivent être reprises à un moment où il n'y a pas d'autres employés compétents en fonction sur les lieux de travail, ce travail doit être effectué par les pressiers et ne constitue pas un transfert temporaire.

Un employé des presses ne peut être assigné de façon permanente, discriminatoire ou abusive audit travail. Sous réserve de la disposition 4.04, alinéas 2 et 3 des "Dispositions générales", un employé ne peut être discipliné pour incompétence lorsqu'il est temporairement transféré en vertu de la présente disposition, à un travail qui ne lui est pas familier.

ARTICLE 15 EFFECTIF À L'EXPÉDITION

15.01 L'effectif complet pour l'expédition de *La Tribune* et de *La Voix de l'Est* est de quatre (4) expéditeurs, incluant le chef d'équipe.

Dans le cas où il y a plus d'un encart, l'effectif est de cinq (5) expéditeurs, sauf en cas d'entente contraire entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

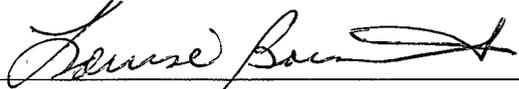
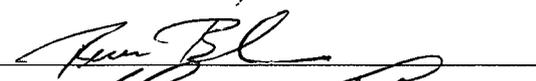
Le départ et les opérations d'expédition ne peuvent toutefois en aucun cas être retardés ou empêchés à cause d'un nombre insuffisant d'employés disponibles ou encore parce qu'un employé devant être au travail ou ayant été appelé au travail n'est pas de fait au travail.

ARTICLE 16 DEUXIÈME ÉQUIPE

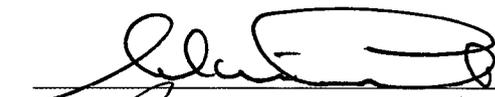
16.01 Advenant la création d'une deuxième équipe de pressiers et d'expéditeurs, l'application de la priorité pour le choix des équipes de travail est suspendue pour toute la durée de la période de transition nécessaire en vue d'assurer la familiarisation ou la formation du personnel nouvellement recruté, de telle sorte que le maintien du bon fonctionnement des opérations soit maintenu. De plus, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent qu'un comité paritaire peut être formé en vue d'aplanir toute autre difficulté pouvant survenir lors de la mise en opération de cette deuxième équipe.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015.

LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.


UNIFOR, SECTION LOCALE 145






ANNEXE "D"

SERVICE DES BUREAUX

ARTICLE 1

- 1.01 Les employés régis par la présente annexe sont les employés de bureau de la comptabilité, du tirage.

ARTICLE 2

- 2.01 La poste relève du département du tirage.

ARTICLE 3 - HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 3.01 A) La semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs de 8 h 00 à 17 h 00, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine.
- B) Une période d'un minimum d'une (1) heure et d'un maximum d'une heure et demie (1 ½ h) est accordée pour le repas du midi; laquelle période est de 11 h 30 à 14 h 30.
- 3.02 Une période de repos de quinze (15) minutes est accordée pendant l'avant-midi et une autre l'après-midi; ces périodes sont prises au temps désigné par l'EMPLOYEUR.
- 3.03 Tout travail requis par l'EMPLOYEUR et exécuté en plus ou en dehors des heures régulières prévues à la disposition 3.01 ci-avant est payé à taux et demi; toutefois, si un employé travaille en surtemps plus de trois (3) heures dans une même journée de travail, toutes les heures de surtemps, additionnelles à ces trois (3) heures, travaillées dans ladite journée sont rémunérées à taux double. Par ailleurs, si l'employé est requis de travailler un dimanche ou lors d'un congé férié prévu à la disposition 19.02 des "Dispositions générales", la rémunération est à taux double.
- 3.04 Si un employé est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'entreprise, il a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible. Ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail et qu'il y a continuité de travail.

Lorsqu'un rappel au travail est fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût de transport par taxi à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S., pour se rendre au travail; l'EMPLOYEUR assume également ce coût dans les mêmes conditions, si le retour de l'employé à son domicile, à la fin de son rappel, se fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke.

- 3.05 Lorsqu'un employé est requis de travailler en temps supplémentaire jusqu'à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût du transport par taxi de l'employé, entre *La Tribune* et le domicile dudit employé, à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S.
- 3.06 Les employés requis de travailler en temps supplémentaire immédiatement avant ou après leur journée régulière ont droit à une demi-heure (1/2 h.) payée pour leur permettre de prendre un repas, s'ils travaillent au moins trois (3) heures.

Si du temps supplémentaire est requis, il doit être offert d'abord à l'employé qui accomplit généralement le travail concerné. Si plus d'un employé accomplissent généralement ce travail, le temps supplémentaire requis doit être réparti équitablement entre ceux-ci.

- 3.07 Avec l'autorisation de son Directeur de service ou, en son absence, de son représentant, un employé peut réduire sa période de repas et ainsi reculer d'une durée équivalente son arrivée au travail le matin ou avancer son départ du travail à la fin de la journée; telle autorisation n'est pas refusée de façon déraisonnable.
- 3.08 Les employés régis par la présente annexe bénéficient des avantages prévus à la disposition 13.03 de l'Annexe "A", et sous les mêmes conditions.

ARTICLE 4 - SALAIRES

- 4.01 Les salaires réguliers des employés des différentes classifications sont les suivants:

A) PAIE-MAÎTRE

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	661,00 \$	674,22 \$	687,70 \$
2 ans	695,89 \$	709,81 \$	724,01 \$
3 ans	729,61 \$	744,20 \$	759,09 \$
4 ans	763,25 \$	778,52 \$	794,09 \$
5 ans	871,31 \$	888,74 \$	906,51 \$

B) PRÉPOSÉ À L'INFORMATIQUE,

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
1 an	671,83 \$	685,27 \$	698,98 \$
2 ans	696,55 \$	710,48 \$	724,69 \$
3 ans	719,02 \$	733,40 \$	748,06 \$
4 ans	754,94 \$	770,04 \$	785,44 \$
5 ans	802,08 \$	818,12 \$	834,49 \$

- 4.02 a) Lorsqu'un employé est nommé par affichage dans à une classification dont le salaire régulier est supérieur, il doit recevoir au moins le salaire régulier immédiatement supérieur à son salaire régulier antérieur et, à la date anniversaire de sa nomination, pourvu que de ce fait, l'employé au cours de l'année suivant la nomination, ne gagne pas moins que s'il était demeuré à son emploi précédent, il doit progresser automatiquement vers l'échelon supérieur à l'échelle des salaires réguliers, jusqu'à ce qu'il obtienne le salaire régulier maximum prévu à l'échelle.
- b) Lorsqu'un employé remplace temporairement dans une classification supérieure un employé absent, il a droit à une prime de 3,00 \$ pour chaque demi-journée complète de remplacement.
- 4.03 Après entente entre l'EMPLOYEUR, l'employé et le SYNDICAT, un employé peut travailler de façon temporaire (maximum 6 mois) sur un horaire d'employé à temps partiel. Il est toutefois entendu que les bénéfices de vacances de même que des congés payés (article 19) sont calculés au prorata des heures travaillées.

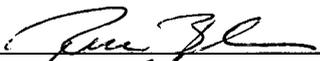
4.04 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas abolir un poste régulier vacant, pour le combler par deux employés à temps partiel. Cependant, ceci ne veut en aucun moment établir le principe de la création d'un plancher d'emploi. De plus, cela ne limite en rien le droit de L'EMPLOYEUR d'engager des employés à temps partiel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015.

LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145















ANNEXE "E"

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Les employés à temps partiel sont régis par la convention collective sous réserve des dispositions particulières ci-après :

ARTICLE 1 -

1.01 A) Le terme "employé à temps partiel" désigne un employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour une semaine régulière de travail. Cependant, il peut travailler des semaines régulières de travail sans pour autant perdre son statut de temps partiel, à l'occasion du remplacement d'un employé régulier absent ou d'un surplus temporaire de travail.

B) Les employés à temps partiel travaillent sur appel seulement et, de ce fait, n'ont aucune garantie quant au nombre d'heures de travail dans une semaine.

1.02 A) Les heures de travail des employés à temps partiel de l'équipe de jour, sont réparties entre 8h00 et 18h00 sur cinq jours, du lundi au vendredi. Par exception, les heures de travail des employés à temps partiel au département du tirage sont réparties entre 6h00 et 18h00 du lundi au vendredi et le samedi entre 6h00 et 16h30.

B) Les employés à temps partiel sur l'équipe de soir travaillent sur cinq (5) jours, du dimanche soir au vendredi soir, entre 16h30 et 22h00. Les heures des employés travaillant sur cette équipe peuvent chevaucher sur les heures de l'équipe de jour.

C) Les employés à temps partiel des équipes de jour du département de la composition peuvent travailler sur cinq jours, du lundi au vendredi entre 7h00 et 18h00.

Les employés à temps partiel des équipes de nuit dudit département peuvent travailler cinq nuits sur une période de six nuits, du dimanche soir au samedi matin, entre 18h00 et 7h00.

Les employés à temps partiel des équipes de chevauchement dudit département peuvent travailler cinq jours sur une période de six jours, soit du lundi au samedi matin. Ces heures chevauchent sur les heures des équipes de jour et de nuit ou inversement.

Pour tout mouvement de main-d'œuvre et de prise de vacances, les employés à temps partiel de la digitalisation et du montage font partie du même groupe d'employés.

D) Les employés affectés à l'une ou l'autre de ces équipes travaillent sur un régime d'heures non nécessairement consécutives. Cependant, l'EMPLOYEUR ne peut les faire travailler pour moins de trois (3) heures consécutives lorsqu'ils sont appelés.

1.03 Les journalistes à temps partiel travaillent sur un régime d'heures libres sur cinq (5) jours, c'est-à-dire une semaine d'heures libres, dont le total ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures réparties sur cinq jours consécutifs ou non. Cependant, l'EMPLOYEUR ne peut les faire travailler pour moins de trois (3) heures consécutives lorsqu'ils sont appelés. Tel journaliste à temps partiel peut alors travailler le jour, le soir, la nuit, le samedi, le dimanche, selon les besoins des opérations.

- 1.04 La période de repas est de 1/2 heure sans solde après trois heures et demie (3 1/2 h.) consécutives de travail.

Lorsque l'employé travaille au moins sept (7) heures dans la journée, la période de repas est d'une heure, sans solde. Ces périodes de repas sont prises au temps désigné par l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 2- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL, PÉRIODE DE REPOS

- 2.01 A) Les employés à temps partiel requis de travailler en sus de sept (7) heures dans une journée, ou après trente-cinq (35) heures dans la semaine, sont payés sur la base de taux et demi; toutefois, si un employé travaille en temps supplémentaire plus de trois (3) heures dans une même journée de travail, toutes les heures de temps supplémentaire additionnelles à ces trois (3) heures travaillées dans la journée sont rémunérées à taux double; pour fins d'application de la présente disposition quant aux congés fériés des employés à temps partiel occupant la fonction de journaliste et des employés à temps partiel travaillant sur les équipes de nuit de la composition, des presses et de l'expédition, les vingt-quatre (24) heures précédant leur période régulière de travail débutant le jour de congé sont considérées comme étant de fait le jour de congé.

Par ailleurs, si l'employé est requis de travailler un jour de congé férié prévu à la disposition 4.02 ci-après, il est payé à taux double.

- B) Au service de la rédaction, le temps supplémentaire pour les journalistes à temps partiel ne s'applique que pour tout travail requis en plus de trente-cinq (35) heures par semaine.
- 2.02 A) Sauf au service de la rédaction, si un employé à temps partiel est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'entreprise, et après avoir effectué sept (7) heures dans la journée, il a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail et qu'il y a continuité de travail.
- B) Sauf au service de la rédaction, lorsqu'un rappel au travail est fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût de transport par taxi à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S. pour se rendre au travail; l'EMPLOYEUR assume également ce coût dans les mêmes conditions, si le retour de l'employé, à son domicile, à la fin de son rappel, se fait à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke.
- 2.03 Sauf au service de la rédaction, chaque bloc de trois (3) heures consécutives travaillé par jour inclut une période de repos de quinze (15) minutes. La prise des dites périodes de repos ne doit pas venir en conflit avec les exigences du service aux clients.
- 2.04 Les employés à temps partiel requis de travailler en temps supplémentaire immédiatement avant ou après leur journée régulière ont droit à une demi-heure (1/2 h.) payée pour leur permettre de prendre un repas, s'ils travaillent au moins (3) trois heures.

Sauf au service de la rédaction, si du temps supplémentaire est requis, il doit être offert d'abord à l'employé qui accomplit généralement le travail concerné. Si plus d'un employé accomplissent généralement ce travail, le temps supplémentaire requis doit être réparti équitablement entre ceux-ci.

- 2.05 Sauf au service de la rédaction, lorsqu'un employé à temps partiel est requis de travailler en temps supplémentaire jusqu'à une heure où il n'existe aucun service de transport en commun dans la Ville de Sherbrooke, l'EMPLOYEUR défraie le coût du transport par taxi de l'employé, entre *La Tribune* et le domicile dudit employé, à l'intérieur des limites du circuit régulier de la S.T.S.

ARTICLE 3 - ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

- 3.01 A) L'ancienneté signifie la durée de service d'un employé à temps partiel chez l'EMPLOYEUR. Cette durée se calcule sur la base de 1,630 heures travaillées représentant un (1) an d'ancienneté.
- B) Cette ancienneté sert à déterminer les vacances ainsi que l'échelle salariale.
- 3.02 A) La priorité signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé à temps partiel dans le département dont il fait partie.
- B) L'employé à temps partiel en probation n'a ni priorité, ni droit d'ancienneté. Dès que la période de probation est terminée, les droits d'ancienneté et de priorité s'acquièrent. La priorité est alors inscrite à partir de la date du début de la période de probation.
- 3.03 La période de probation de l'employé à temps partiel est de 550 heures travaillées, sauf au département des nouvelles, au département de l'éditorial et au département des bureaux régionaux du Service de la rédaction et au département des ventes du Service de la publicité où elle est de 1,000 heures travaillées.
- 3.04 A) Dans chaque classification, la cédule de travail des employés à temps partiel est établie par l'EMPLOYEUR une semaine à l'avance et ce, en tenant compte des besoins du journal. Les heures de travail prévues sont réparties aussi équitablement que possible parmi les employés à temps partiel en tenant compte de la priorité, et de la compétence pour accomplir le travail exécuté. Cette cédule n'est pas une garantie d'heures de travail, elle peut être modifiée selon les besoins des opérations.
- Toutes les heures additionnelles à celles établies à la cédule hebdomadaire sont réparties par l'employeur de la même façon.
- B) La priorité s'applique également dans chaque classification pour le choix du quart de travail (jour, soir, nuit et chevauchement) et pour le choix de la période de vacances. Le choix de la période de vacances se fait après celui des employés réguliers, et peut se situer en dehors de la période estivale.
- 3.05 Lorsqu'un employé à temps partiel est embauché dans la même classification comme employé régulier, les heures régulières travaillées à titre d'employé à temps partiel lui sont créditées pour le calcul de sa période de probation d'employé régulier jusqu'à concurrence de deux (2) mois si la période de probation est de trois (3) mois ou de cinq (5) mois, si la période de probation est de six (6) mois.
- 3.06 Lorsqu'un employé à temps partiel est embauché comme employé régulier, à la fin de sa période de probation, son ancienneté d'employé régulier est son ancienneté reconnue à titre d'employé à temps partiel (3.01 a) ci-haut) et sa priorité d'employé est sa date d'embauche à titre d'employé régulier.

ARTICLE 4 - VACANCES ET CONGÉS

- 4.01 Tout employé à temps partiel reçoit, au cours du mois de mai, 2% du salaire gagné pendant l'année de référence, par semaine de vacances à laquelle son ancienneté lui donne droit.
- 4.02 A) Tout employé à temps partiel a les congés fériés suivants : Jour de l'An, lendemain du Jour de l'An, Lundi de Pâques, Fête Nationale, 1^{er} juillet, Fête du Travail, Noël et lendemain de Noël. Pour être éligible au paiement desdits congés, l'employé à temps partiel doit avoir travaillé le jour correspondant au congé, quatre (4) fois durant les sept (7) semaines précédentes, et avoir travaillé le premier jour cédulé précédant et suivant le congé.

L'employé à temps partiel qui ne se qualifie pas au paiement du congé férié en vertu du paragraphe précédent reçoit l'indemnité prévue à la Loi sur les normes du travail ou à la Loi sur la Fête nationale à l'égard du congé férié correspondant, s'il y a lieu.

- B) L'employé à temps partiel ayant cinq ans et plus d'ancienneté a droit aux dits congés lorsque ceux-ci tombent un samedi ou un dimanche, à la condition d'avoir travaillé le premier jour cédulé précédant et suivant le congé.

ARTICLE 5 - SALAIRES

- 5.01 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux horaire de l'échelle à laquelle leur ancienneté leur donne droit dans la classification à laquelle ils appartiennent.
- 5.02 Sauf au service de la rédaction, les employés à temps partiel, travaillant sur l'équipe de soir, de chevauchement ou de nuit bénéficient d'une prime horaire de cinq pour cent (5%) applicable sur le salaire horaire régulier.
- 5.03 Les employés à temps partiel ont droit à une prime spéciale de trois pour cent (3%) applicable sur leur salaire horaire régulier. Cette prime remplace et englobe tous les bénéfices marginaux sans exception, tels que et sans les limiter, les congés spéciaux, les bénéfices d'assurance et de rentes (sauf s'ils y ont droit selon les modalités prévues à la loi 116), de même que les deux (2) congés flottants. Cette prime est ajoutée à la paie de l'employé à temps partiel.
- De plus, les employés à temps partiel ayant un (1) an d'ancienneté ont droit aux congés sociaux prévus à l'article 20 des "Dispositions générales".
- 5.04 Au service de la Rédaction, les journalistes à temps partiel reçoivent les primes de fonction de la disposition 17.01 de l'Annexe A au prorata des heures travaillées dans ces fonctions.

ARTICLE 6 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT EN CAS DE SOUS-TRAITANCE

- 6.01 Advenant le recours par l'EMPLOYEUR à la sous-traitance conformément à l'article 9.06 des dispositions générales ou de la Lettre d'entente Générale No 2, les dispositions suivantes s'appliquent.
- A) L'employé à temps partiel devant être mis à pied reçoit un avis écrit à cet effet au moins six (6) semaines avant la date fixée pour telle mise à pied; copie de cet avis est remise en même temps au SYNDICAT.
- B) L'employé à temps partiel devant être mis à pied a le choix suivant :
- a) quitter l'entreprise de façon définitive à la date fixée pour sa mise à pied; il reçoit alors, à la condition d'y être admissible, une indemnité établie et payable comme suit :

- l'indemnité est égale à trois (3) semaines de salaire régulier par année de service ininterrompu au sens de la présente convention dans l'un des services soumis à la présente convention, telle indemnité ne devant toutefois pas excéder un maximum de trente-six (36) semaines. Aux fins des présentes, le salaire régulier équivaut à la moyenne hebdomadaire du salaire régulier gagné durant les douze (12) mois précédant l'avis écrit.
- cette indemnité est, à l'option de l'employé, payée en un seul montant lors de son départ ou payée par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une semaine de salaire régulier, la première allocation étant versée une semaine après le départ de l'employé ou, si ce dernier le désire, une semaine après l'expiration de la période au cours de laquelle il a droit à des prestations d'assurance-chômage, et les autres allocations de semaine en semaine, par la suite jusqu'à paiement complet de l'indemnité;
- Pour être admissible à l'indemnité mentionnée ci-dessus, l'employé à temps partiel doit satisfaire à l'un ou l'autre des critères suivants:
 - i) détenir cinq (5) années d'ancienneté;
 - ou
 - ii) avoir travaillé au moins trois (3) jours par semaine en moyenne durant les six (6) mois précédant l'avis écrit.
- b) accepter la mise à pied et ainsi demeurer sur la liste des employés à temps partiel de l'EMPLOYEUR; si, à l'expiration des délais prévus à la disposition 13.08 d) des dispositions générales pour le maintien de son ancienneté et de sa priorité, l'employé à temps partiel n'a pas été rappelé au travail, il reçoit alors, à la condition d'y être admissible, une indemnité établie et payable selon les modalités indiquées à l'alinéa a) qui précède; il est bien entendu que l'employé à temps partiel a alors l'option du paiement en un seul montant à la date de cessation du maintien de son ancienneté et de sa priorité ou par allocations hebdomadaires commençant une (1) semaine après telle date.

L'employé à temps partiel doit informer par écrit l'EMPLOYEUR de son choix entre les alinéas a) et b) ci-haut au moins une (1) semaine avant la date prévue pour sa mise à pied; à défaut de ce faire, l'employé à temps partiel est considéré comme ayant choisi l'application de l'alinéa a).

Nonobstant ce que ci-haut, l'employé à temps partiel qui a accepté la mise à pied et est sur la liste des employés à temps partiel peut aviser par écrit l'EMPLOYEUR qu'il renonce à son ancienneté et à sa priorité et ainsi quitte définitivement l'entreprise; dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

- i) ses heures de travail ont été réduites d'au moins quarante pour cent (40 %) en raison du recours à la sous-traitance pendant les six (6) premiers mois suivant la date de mise à pied ;
- ou
- ii) ses heures de travail ont été réduites d'au moins quarante pour cent (40 %) en raison du recours à la sous-traitance pendant deux (2) mois consécutifs à l'intérieur de la période de six (6) mois suivant la date de mise à pied.

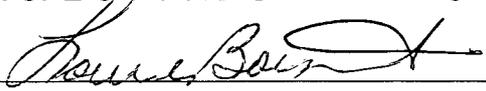
En pareil cas, il reçoit, à la condition d'y être admissible, une indemnité établie et payable selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa a) ci-haut.

C) Aucun employé à temps partiel ne doit, de par l'application de la présente disposition 6.01, recevoir de l'EMPLOYEUR plus d'une indemnité.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015.

LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



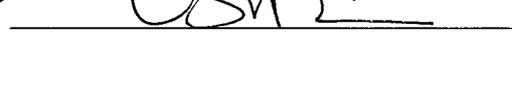












ANNEXE "F"

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL DU DÉPARTEMENT DE L'EXPÉDITION AFFECTÉS À L'ENCARTAGE

ARTICLE 1

- 1.01 Les employés à temps partiel du département de l'expédition affectés à l'encartage sont régis par la convention collective sous réserve des dispositions ci-après :
- 1.02 A) Les employés à temps partiel préposés à l'encartage travaillent surtout la nuit et le travail d'encartage se fait généralement pendant cette période de la journée, entre 22h00 et 6h00, sur six jours, du dimanche soir au samedi matin. Les heures de travail doivent être consécutives. La durée du travail est d'un minimum de quatre (4) heures. Occasionnellement l'encartage (incluant le pré-encartage) et/ou si des contrats spéciaux le nécessitent, peut être fait le jour.
- B) Tout travail d'encartage incluant le pré-encartage est confié aux employés à temps partiel préposés à l'encartage régis par la présente Annexe. La tâche "d'ouvrir les journaux" est aussi confiée aux dits employés, sauf dans le cas où il n'y a pas de préposé à l'encartage au travail et que ladite tâche doit être exécutée pour le journal du lendemain.
- 1.03 A) Les horaires de travail pour la semaine suivante sont affichés bien en vue et ce, au plus tard le dernier jour ouvrable de la semaine.
- B) Cependant, l'EMPLOYEUR peut modifier ledit horaire; dans ce cas, il avise les employés au moins cinq (5) heures à l'avance. Si l'employé n'a pu être rejoint dans ce délai, il ne peut être pénalisé et l'employeur peut appeler au travail un autre employé sans tenir compte dudit délai.
- C) Les employés à temps partiel préposés à l'encartage requis de travailler pour plus de quatre (4) heures consécutives pourront prendre un repas d'une durée de 1/2 heure sans solde. Ladite période de repas est facultative et se prendra suite à une entente intervenue entre les deux parties.
- 1.04 Les heures de travail disponibles sont offertes par ordre de priorité, sous réserve d'une entente contraire entre l'EMPLOYEUR et les employés. Le vendredi, l'effectif minimum requis est de 17 préposés à l'encartage et d'un monteur de paquet lorsqu'il y a encartage de toutes les copies de *La Tribune*.
- 1.05 Tout travail de remplacement d'un expéditeur régulier ou d'un substitut ayant déjà sa priorité enregistrée à l'expédition, ceci pour le quotidien ou autres contrats, est offert aux préposés à l'encartage s'il n'y a pas d'expéditeurs disponibles à taux simple. Tel travail est offert conformément à l'ancienneté et est rémunéré au taux horaire du salaire prévu pour un apprenti ou compagnon expéditeur, selon le cas, ou au taux horaire de son salaire de préposé à l'encartage augmenté de 4,00 \$; selon le plus avantageux des deux.
- 1.06 Le montage de paquets sur la grande ligne, tel que la fonction existe présentement, continuera d'être fait selon la pratique actuelle lorsqu'il y a encartage. L'employé exécutant cette tâche a droit à une prime de quart de travail de 10,00 \$.
- 1.07 La pratique actuelle concernant l'assignation au travail de monteurs de paquets est maintenue.

ARTICLE 2- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL, PÉRIODE DE REPOS

2.01 Les employés requis de travailler en sus de sept (7) heures dans une journée ou après trente-cinq (35) heures dans une semaine, sont payés sur la base du taux et demi; toutefois, si un employé travaille en temps supplémentaire, plus de trois (3) heures dans une même journée de travail, toutes les heures de temps supplémentaire additionnelles à ces trois (3) heures travaillées dans la journée sont rémunérées à taux double.

Par ailleurs, si l'employé est requis de travailler un jour de congé férié prévu à la disposition 4.02 ci-après, il est payé à taux double.

2.02 Si un employé est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'entreprise, dans la même journée, il a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures pourvu qu'il accepte durant ces heures d'accomplir tout travail disponible dans son service; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail et qu'il y a continuité de travail. Le pré-encartage ne constitue pas un rappel.

2.03 Chaque bloc de trois (3) heures consécutives travaillé par jour inclut une période de repos de quinze (15) minutes.

Le temps de la prise des dites périodes de repos est déterminé par l'EMPLOYEUR, selon les besoins des opérations.

2.05 Si du temps supplémentaire est requis, il doit être réparti équitablement à partir de la liste de compilation dudit temps supplémentaire, effectuée par l'EMPLOYEUR. Le temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé qui en a accumulé le moins; en cas d'égalité de temps supplémentaire accumulé, l'ancienneté s'applique.

ARTICLE 3 - PRIORITÉ ET ANCIENNETÉ

3.01 La période de probation est de trois (3) mois de service et de cent vingt-cinq (125) heures travaillées.

3.02 La priorité s'applique pour le choix du quart de travail et, s'il y a lieu, pour le choix de la période de vacances.

3.03 L'ancienneté signifie la durée de service d'un employé à temps partiel chez l'EMPLOYEUR. Cette durée se calcule sur la base de mille deux cents (1,200) heures travaillées représentant un (1) an d'ancienneté. Cette ancienneté sert à déterminer le quantum de vacances.

ARTICLE 4 - VACANCES ET CONGÉS

4.01 Les employés à temps partiel préposés à l'encartage reçoivent au cours du mois de mai 2% du salaire gagné pendant l'année de référence, par semaine de vacances auxquelles son ancienneté lui donne droit.

4.02 A) Tout employé à temps partiel a les congés fériés suivants : Jour de l'An, lendemain du Jour de l'An, Lundi de Pâques, Fête Nationale, 1^{er} juillet, Fête du Travail, Noël et lendemain de Noël. Pour être éligible au paiement desdits congés, l'employé à temps partiel doit avoir travaillé le jour correspondant au congé, quatre (4) fois durant les sept (7) semaines précédentes, et avoir travaillé le premier jour cédulé précédant et suivant le congé.

L'employé à temps partiel qui ne se qualifie pas au paiement du congé férié en vertu du paragraphe précédent reçoit l'indemnité prévue à la Loi sur les

normes du travail ou à la Loi sur la Fête nationale à l'égard du congé férié correspondant, s'il y a lieu.

B) L'employé à temps partiel ayant cinq ans et plus d'ancienneté a droit aux dits congés lorsque ceux-ci tombent un samedi ou un dimanche, à la condition d'avoir travaillé le premier jour cédulé précédant et suivant le congé.

4.03 Tout employé à temps partiel préposé à l'encartage, dont la date anniversaire de service continu telle que déterminée à l'article 3.03 de la présente annexe, tombe entre le 1^{er} mai et le 30 septembre et qui selon le régime ci-haut, aurait droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances si telle date tombait le 30 avril précédent, reçoit un nombre de semaines de vacances établi comme si de fait sa date anniversaire était le 30 avril précédent.

4.04 Il y a deux ouvertures de vacances pour toutes les semaines de l'année pour les employés à temps partiel préposés à l'encartage.

ARTICLE 5 - SALAIRES

5.01 Les employés à temps partiel préposés à l'encartage reçoivent un salaire horaire régulier de:

	Signature	01-01-2017	01-01-2018
250 heures et moins	10,65 \$	10,87 \$	11,08 \$
251 heures à 375 heures	11,94 \$	12,18 \$	12,42 \$
376 heures à 600 heures	13,22 \$	13,48 \$	13,75 \$
plus de 600 heures	14,51 \$	14,80 \$	15,10 \$

Les employés à temps partiel préposés à l'encartage travaillant sur l'équipe de nuit bénéficient d'une prime horaire de cinq pour cent (5 %) applicable sur le salaire horaire régulier.

5.02 Ils ont également droit à une prime spéciale de trois pour cent (3 %) applicable sur leur salaire horaire régulier. Cette prime remplace et englobe tous les bénéfices marginaux, sans exception, tels que et sans les limiter, les congés spéciaux, les bénéfices d'assurance et de rentes (sauf s'ils y ont droit selon la loi 116), de même que les deux (2) congés flottants. Cette prime est ajoutée à la paye de l'employé à temps partiel.

De plus, les employés à temps partiel ayant un (1) an d'ancienneté ont droit aux congés sociaux prévus à l'article 20 des "Dispositions générales".

5.03 Nonobstant ce qui précède, les employés régis par l'Annexe "F" peuvent se prévaloir de ce qui est prévu à l'article 23.01 des "Dispositions générales" sauf que l'EMPLOYEUR n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'un (1) employé à la fois, mutatis mutandis.

ARTICLE 6 - GÉNÉRALITÉS

6.01 Abonnement à La Tribune

Les employés à temps partiel préposés à l'encartage bénéficient des mêmes avantages en ce qui a trait au tarif d'abonnement à *La Tribune* après avoir effectué six cents (600) heures de travail et un an de service.

6.02 Indisponibilité

Un employé peut, sur préavis, prendre deux (2) congés sans solde par mois. Pas plus de 2 employés à la fois peuvent se prévaloir dudit congé et ce, sans égard à l'application de l'article 5.03 ci-dessus.

6.03 Tabliers

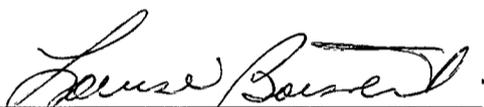
L'EMPLOYEUR fournit, au besoin, des tabliers aux employés à temps partiel préposés à l'encartage. Le nettoyage des tabliers est sous la responsabilité des employés.

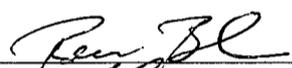
6.04 Pour bénéficier d'un congé férié prévu à la disposition 4.02 ci-avant, l'employé à temps partiel préposé à l'encartage ne perd pas les bénéfices dudit congé si la demande de congé prévue à la disposition 6.02 ci-haut, est faite une semaine à l'avance.

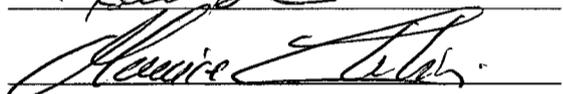
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke ce 16 décembre 2015

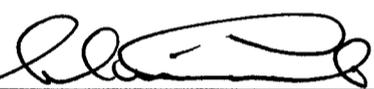
LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

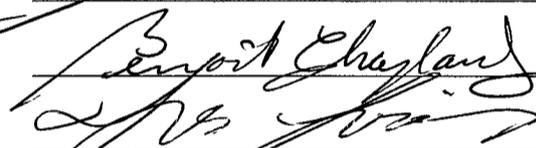
UNIFOR, SECTION LOCALE 145













**LETTRÉ D'ENTENTE GÉNÉRALE
ENTRE
LA TRIBUNE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelée l'EMPLOYEUR)
ET
UNIFOR, SECTION LOCALE 145
(ci-après l'appelée le SYNDICAT)**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

RE: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Pour fins d'application de la disposition 9.05, alinéa 3, des "Dispositions générales", il est bien entendu que les clients faisant exécuter des travaux (autres que pour le journal de l'EMPLOYEUR) peuvent utiliser l'ordinateur de l'EMPLOYEUR pour préparer, manipuler et traiter leur matériel dans leur(s) répertoire(s) désigné(s) dudit ordinateur, avant de le fournir à ce dernier par tout procédé.
2. Il est entendu que l'engagement de l'EMPLOYEUR selon la disposition 9.06 des "Dispositions générales" ne s'applique pas quant aux travaux déjà accomplis à contrat pour l'EMPLOYEUR, ou que l'EMPLOYEUR pourrait éventuellement faire accomplir à contrat, et dont la liste est comme suit:
 - Camionnage - livraison de journaux
 - entretien général des locaux et bâtisses
 - entretien et réparation des locaux et bâtisses
 - routes motorisées
 - services de caricaturiste
 - services de photographie
 - représentation - ventes nationales
 - entretien et réparation, mécanique, électrique et électronique, des équipements
 - service de gardiennage
 - transport et transbordement de papier et autres marchandises
 - campagne d'abonnement par agence spécialisée
 - séparation de couleurs
 - gestion et programmation des systèmes informatiques
 - diffusion Internet du contenu de La Tribune
 - captation, montage et production sonore et vidéo, à l'exclusion des tâches journalistiques
 - tâches et classifications couvertes par l'ANNEXE "B", à l'exception des classifications de vendeur à commission, de vendeur client maison, de maquette du journal et de secrétaire
 - tâches et classifications couvertes par l'ANNEXE "C", à l'exception des classifications de pressier, expéditeur et encarteur
 - tâches et classifications couvertes par l'ANNEXE "D"
 - production et montage de cahiers réseaux*
 - impression de cahiers réseaux nécessitant des équipements non disponibles à La Tribune
 - représentation – ventes Internet aux clients maison et comptes nationaux

Si l'application de la présente entraîne la perte d'un emploi régulier, les articles 12.01 et 12.02 des dispositions générales s'appliquent, *mutatis mutandis*.

* Pour les fins des présentes, l'expression "cahier réseau" signifie un cahier spécial distribué dans plus d'un quotidien de Groupe Capitaux Médias.

3. Pour fins d'application des dispositions 12.01 et 12.02 des "Dispositions générales", ainsi que dans le cas où des mutations (transfert permanent) seraient nécessaires pour éviter de combler un poste vacant, les parties conviennent qu'aucun employé régulier à l'emploi le 30 juin 2003 ne peut être muté contre son gré pendant la durée de la présente convention, sans l'accord préalable d'un comité paritaire spécial, composé de deux (2) représentants de l'EMPLOYEUR, du Président du SYNDICAT et du représentant syndical attitré à cette fin.
4. Au service de la rédaction si, après application de la disposition 13.18 paragraphe A des dispositions générales, un poste régulier de journaliste est toujours vacant, en autant que cela n'empêche pas l'EMPLOYEUR d'embaucher un journaliste en provenance de l'extérieur et dont la compétence est reconnue, l'EMPLOYEUR privilégie l'embauche de l'un des journalistes à temps partiel à l'emploi le 31 décembre 2014.
5. Pour fins d'application de la disposition 24.01 des "Dispositions générales, il est convenu qu'au moins une fois par année de calendrier une réunion régulière du Comité conjoint de relations de travail doit comporter à son agenda un rapport sur la situation et l'évolution des différents régimes d'assurance-vie, assurance-médicale et assurance-salaire (tels que expérience, ajustement de primes, etc.).

De plus, il est convenu qu'advenant le cas où l'EMPLOYEUR procède à un appel d'offre à l'égard des dites assurances, une copie des soumissions reçues, conformes au cahier de charge, est remise au SYNDICAT.

6. Tout employé régulier âgé de 55 ans et plus peut, après entente avec l'EMPLOYEUR, travailler suivant un régime d'heures réduites. Lors de cette préretraite, l'EMPLOYEUR peut, s'il le juge à propos, engager un employé à temps partiel ou procéder à toute autre décision qu'il jugera nécessaire.
7. Le Comité de Santé et Sécurité au travail doit se réunir avant l'achat des nouveaux postes de travail, y compris ceux de mise en page et de montage sur écran, afin de considérer plus particulièrement les problèmes d'ergonomie, d'éclairage, de disposition des lutrins, de luminosité des écrans et tous autres problèmes pertinents.
8. L'EMPLOYEUR peut offrir à des employés couverts par la présente convention collective une indemnité de départ volontaire. Ceux-ci sont libres d'accepter ou de refuser une telle offre.
9. Sans limiter la portée de la lettre d'entente générale #6 :
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) 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.
- d) 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 au paragraphe a) ci-dessus.

RE: SERVICE DE LA RÉDACTION

10. Lors du renouvellement de la convention collective échue le 31 décembre 2009, les parties ont convenu d'intégrer le département de "La Nouvelle" au département des nouvelles. Par conséquent, les parties ont convenu d'intégrer le journaliste de *La Nouvelle* à la liste d'ancienneté du département des nouvelles avec pleine reconnaissance des droits reconnus à la convention collective. Toutefois, il est entendu que l'article 4.02 a) et les articles 10.01 à 10.03 de l'annexe "A" ne s'appliquent pas à *La Nouvelle*.
11. L'EMPLOYEUR s'engage à ce que la direction du Service de la rédaction rencontre au moins une (1) fois par mois trois (3) représentants du Service de la rédaction pour fins de discussion et de consultation concernant tout problème d'ordre professionnel. Lesdites réunions seront régies par les règles édictées à la disposition 5.04 des "Dispositions générales", mutatis mutandis. Il est convenu qu'un procès-verbal des dites réunions est remis aux parties dans les sept (7) jours qui suivent la tenue de telles réunions. Une copie du procès-verbal est remise à l'éditeur.
12. Pour fins d'application des dispositions 2.01 et 2.02 de l'annexe "A", la politique d'édition du journal *La Tribune* est, à la date de signature de la présente lettre d'entente, telle que reflétée dans l'interview du Président et éditeur du journal *La Tribune*, monsieur Yvon Dubé, et dans le texte de l'éditorialiste Jean Desclos, publiés dans le journal *La Tribune* en date du 10 décembre 1976. Il est bien entendu que le présent paragraphe n'a pas pour effet de limiter les droits de l'éditeur de modifier ladite politique quant à l'avenir. Si, en cours de convention, la politique d'édition du journal *La Tribune* est modifiée, ces modifications sont affichées au Service de la rédaction.
13. Pour fins d'application de la disposition 4.02 de l'Annexe "A", les parties conviennent que dans le domaine "spectacles, arts et lettres", des ententes particulières pour la rédaction de chronique, d'analyse et de critique de "livres et de disques" sont possibles sur la base et le modèle des ententes intervenues dans le passé; étant bien entendu que de telles ententes sont d'abord offertes au journaliste assigné à ce domaine, puis aux autres journalistes de la rédaction.
14. L'EMPLOYEUR convient, pour la durée de la présente convention, de maintenir les domaines journalistiques dont la liste apparaît à la disposition 10.01, paragraphe A) de l'Annexe "A".
15. Pour fins d'application de la disposition 10.01 de l'Annexe "A", lorsqu'un comité paritaire est mis sur pied, il est composé de deux représentants de chacune des parties. Les réunions dudit comité paritaire, tenues avec l'EMPLOYEUR, pour fins de discussions du contenu des domaines "Beats" sont régies par les règles édictées à la disposition 5.04 des "Dispositions générales", mutatis mutandis.

16. A moins de circonstances exceptionnelles telle absence prolongée, tout courrier adressé personnellement à un journaliste doit lui être remis intact en vue de protéger la confidentialité de ses sources d'informations.
17. Madame Lorraine Laliberté a droit à une prime hebdomadaire de 25,65 \$.

RE: SERVICE DE LA PUBLICITÉ

18. a) Après application de la priorité dans le département des ventes, nonobstant la disposition 13.21 des "Dispositions générales", Mme Lyne Boisvert, préposée aux annonces classées, a priorité pour effectuer du travail de remplacement dans la classification de préposé au comptoir.
- b) Après application de la priorité dans le département publicitaire, nonobstant la disposition 13.21 des "Dispositions générales", Mme Sonia Lefebvre, préposée aux annonces classées, a priorité pour effectuer du travail de remplacement dans les classifications de production publicitaire générale, de production commercial classées.
19. a) Une commission de .0041% sur les ventes relevant des domaines "commercial local" et "régional" (excluant avis légaux, avis publics, encans, carrières et professions) qui parviennent à La Tribune sans l'intermédiaire des vendeurs est versée à chaque mois exclusivement à la personne qui a la responsabilité du comptoir.
- b) De plus, la personne qui assume la responsabilité du comptoir reçoit une prime de 6 \$ par jour travaillé.
20. Pour fins d'application de la disposition 4.01, paragraphe D), alinéa 5 de l'Annexe "B", les "clients-maison", dont le service est assuré au 30 juin 1984 par un vendeur d'un autre secteur, demeure sur la liste exclusive de ce dernier pour la durée de la présente convention, sauf si ledit vendeur quitte son poste ou sauf s'il y a application de la disposition 4.03 de l' "Annexe "B".
21. Vendeurs à temps partiel – *La Tribune*:
- a) Les tâches du vendeur à temps partiel – *La Tribune* sont:
1. remplace un vendeur régulier absent pour plus d'une semaine pour une cause autre que ses vacances annuelles
 2. effectue des ventes pour les projets ou cahiers spéciaux de *La Tribune* auprès des clients que les vendeurs réguliers auront désignés à cette fin à partir de leur liste de clients exclusifs
 3. effectue la vente et achemine le matériel comme un vendeur régulier.
- b) Le vendeur à temps partiel est rémunéré de la même façon que le vendeur régulier qu'il remplace.
- c) Pour les projets ou cahiers spéciaux, le vendeur à temps partiel est rémunéré à commission de 11,25 % sur ses ventes à contrat ou directes du secteur local et de 20 % sur ses ventes à contrat ou directes du secteur régional. Il est entendu qu'aucune commission n'est versée quant aux encans, aux avis légaux, aux demandes de soumission et aux avis publics. Le vendeur régulier reçoit une commission de 3 % sur les ventes ainsi réalisées par le vendeur à temps partiel auprès des clients qui figurent sur sa liste exclusive.
- d) Le vendeur à temps partiel ne peut développer de liste de clients exclusifs.

- e) Malgré la disposition 13.18 B) des Dispositions générales, en cas d'affichage d'un poste de vendeur régulier, la candidature d'un vendeur à temps partiel ne doit pas empêcher l'EMPLOYEUR d'embaucher un vendeur en provenance de l'extérieure et dont la compétence est reconnue.

22. Les vendeurs des secteurs suivants:

- Local
- Régional
- Placard

ont et conservent le droit de vendre de la publicité sur le site internet La Tribune aux clients inscrits sur leurs listes respectives. Les ventes internet effectuées par les vendeurs sont commissionnées au taux de 11,25 %. La présente n'empêche pas l'EMPLOYEUR de confier à un tiers la vente de publicité internet, conformément aux dispositions de la présente convention.

- 22.1 a) Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les annonces classées au mot soumises par des clients agents immobiliers figurant sur la liste d'un vendeur commercial classées – placards à paraître sous l'une ou l'autre des rubriques 2 à 30 inclusivement (telles qu'en vigueur à la signature de la présente) sont commissionnées à ce vendeur.
- b) Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les annonces classées au mot soumises par des commerces d'automobiles usagées figurant sur la liste d'un vendeur commercial classées – placards à paraître sous l'une ou l'autre des rubriques 101 à 106 inclusivement (telles qu'en vigueur à la signature de la présente) sont commissionnées à ce vendeur.
- c) Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les ventes d'annonces classées – placards à paraître sous la rubrique 151 - Emploi (telle qu'en vigueur à la signature de la présente) sont effectuées exclusivement par les préposés aux annonces classées et aucune commission n'est versée sur ces ventes aux vendeurs commercial classées – placards, sauf à l'égard des clients figurant déjà sur la liste d'un vendeur commercial classées – placards.
- d) Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les ventes d'annonces commerciales à paraître dans la section Carrières (telle qu'en vigueur à la signature de la présente) sont effectuées exclusivement par les préposés aux annonces classées et le vendeur commercial clients-maison et comptes nationaux et aucune commission n'est versée sur ces ventes aux vendeurs commercial, sauf à l'égard des clients figurant déjà sur la liste d'un vendeur commercial.

RE: SERVICE DE LA PRODUCTION

23. Lorsque l'EMPLOYEUR entend procéder à une nomination à caractère permanent à la responsabilité de chef d'équipe, il en avise les employés du département en cause par voie d'affichage pendant cinq (5) jours; dans ce délai, lesdits employés peuvent poser leur candidature au Service du personnel. Il est entendu que le choix du chef d'équipe est toujours du ressort exclusif de l'EMPLOYEUR.
24. En surplus des trois (3) congés sans solde prévus à la lettre d'entente sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques - Marcel Rancourt-, pour les employés visés par cette lettre d'entente, l'EMPLOYEUR garantit à ces employés qu'un quatrième congé sans solde peut être pris.

La notion de congés sans solde se lit comme suit:

- a) L'employé régulier travaillant de nuit: Pour les congés sans solde d'une durée d'une (1) semaine ou plus; un (1) seul congé sans solde à la fois est permis avec préavis de 48 heures.

Aucun autre congé sans solde n'est permis les vendredis et les dimanches soirs.

- b) L'employé régulier travaillant sur l'équipe de jour ou de chevauchement: Pour les congés sans solde d'une durée d'une (1) semaine ou plus, deux (2) congés sans solde à la fois sont permis, en ayant soin de donner un préavis minimum de 48 heures.

- c) Dans tous les cas, le total des congés sans solde ne doit pas excéder 4.

25. Les employés à temps partiel du département de la composition dont la priorité est inscrite dans deux classifications, doivent prendre leurs vacances dans la classification où ils ont le plus travaillé dans l'année de référence.
26. Les maquettistes sont embauchés dans le département de la composition et non plus dans le service de la Publicité.
27. Les réunions syndicales mensuelles aux départements des presses et de l'expédition ont lieu l'avant-dernier jeudi de chaque mois. Advenant un retard d'impression, ladite réunion est reportée le dernier jeudi du mois. La réunion a lieu immédiatement après la période de repas.
28. Le département des Presses établira deux listes de temps supplémentaire différentes. La première inclut les heures utilisées pour fin d'entretien ou d'impression, alors que la seconde n'inclut que les travaux mécaniques.

Les tâches suivantes sont considérées comme des tâches de mécanique:

- 1- Ajustement des tiges de localisation des plaques;
- 2- Tramage des rouleaux de passe;
- 3- Changement d'un engrenage;
- 4- Ajustement d'un moteur;
- 5- Ajustement des fer à fer;

Les pressiers intéressés à exécuter les tâches ci-haut décrites doivent inscrire leur nom pour ce faire sur une liste qui sera affichée au mois de janvier de chaque année.

29. Au département des presses, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT, conjointement, procèdent au recrutement de substitut, attaché au SYNDICAT, en nombre suffisant pour maintenir cinq substituts attachés. Le substitut ainsi recruté, préférablement sur le territoire desservi par *La Tribune*, est assujéti à une période de probation de cinq cents heures effectivement travaillées. Durant cette période de probation, il peut être congédié par l'EMPLOYEUR sans droit de grief.
30. À l'occasion du renouvellement de la convention collective du 30 juin 1998, les parties ont décidé d'intégrer le service de l'Expédition dans le service de la Production. Le service de l'Expédition est ainsi devenu le département de l'expédition du service de la Production. Toutefois, malgré cette décision, pour les seules fins d'application de l'entente sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques - Yvon Rousseau et als, l'expédition conserve le statut d'un service.
31. Nonobstant toute disposition contraire, la tâche "d'ouvrir les journaux" est effectuée par les employés du département de l'expédition, lorsqu'il y a urgence,

c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de préposés à l'encartage au travail et que ladite tâche doit être faite pour le journal du lendemain.

- 32. Les employés régis par l'Annexe "F" ne sont pas couverts par les dispositions prévues à l'article 13.15 des "Dispositions générales".

Les préposés à l'encartage ont priorité pour toute embauche ultérieure d'expéditeur substitut.

Pour les fins des présentes, la priorité s'applique selon l'ancienneté, sous réserve des qualifications et aptitudes requises pour accomplir le travail à exécuter.

- 33. Advenant qu'un poste régulier de pressier devienne vacant pendant la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de l'opportunité de mettre sur pied un nouvel horaire aux Presses, prévoyant une fin de semaine de congé sur deux.

- 33.1 À l'égard des employés réguliers du département des Presses, les parties conviennent de maintenir la pratique à l'effet de permettre le choix par ancienneté d'une semaine de vacances (anciennement le congé prolongé) par année par employé régulier, le tout sous réserve des ouvertures disponibles et ce, en plus des calendriers de vacances établis conformément à l'article 21.14 des dispositions générales.

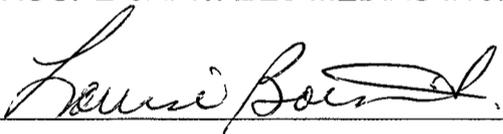
RE: SERVICE DES BUREAUX

- 34. Sans égard à la disposition 13.21 A), les préposés au Tirage peuvent être appelés à prendre des appels téléphoniques en provenance du département des annonces classées – et inversement à l'égard des préposés aux annonces classées – selon les besoins des opérations. L'EMPLOYEUR s'engage à donner la formation requise aux employés concernés. Les employés réguliers de ces classifications en date du 9 janvier 2009 peuvent choisir de se soustraire de l'application de la présente.

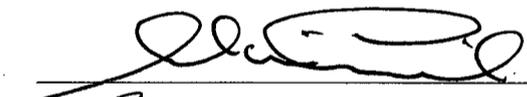
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015.

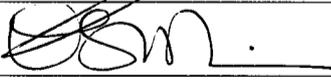
LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145









LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA TRIBUNE

**Une division de 3834310 Canada inc.,
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.
(ci-après appelé l'EMPLOYEUR)**

ET

**UNIFOR, SECTION LOCALE 145
(ci-après appelée le SYNDICAT)**

**SUJET: HORAIRES AUX DÉPARTEMENTS DES PRESSES
ET DE L'EXPÉDITION**

1. Attendu les articles 7.02 a) et b) de l'Annexe "C" de la convention collective en vigueur;
2. Attendu l'intention de l'EMPLOYEUR d'étendre cette pratique aux autres jours de publication à certaines conditions;
3. Attendu l'intention des parties de reconduire l'entente intervenue le 25 mars 2013;
4. Attendu la convention collective en vigueur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

5. Lors des autres éditions que celles prévues aux articles 7.02 a) et b) de l'Annexe "C" de la convention collective :
 - a) Au département des presses, sur l'équipe régulière de nuit, l'EMPLOYEUR libère, sans perte de salaire régulier, les pressiers à partir du moment où tous les travaux d'impression et d'entretien cédulés sont terminés et que la presse est prête à imprimer de nouveau.
 - b) Au département de l'expédition, sur l'équipe régulière de nuit, l'EMPLOYEUR libère, sans perte de salaire régulier, les expéditeurs à partir du moment où tous les travaux cédulés (incluant le pré-encartage et l'entretien) sont terminés.
6. L'EMPLOYEUR peut dénoncer la présente et y mettre fin en transmettant un préavis écrit au Syndicat quatorze (14) jours à l'avance.

Le SYNDICAT pourra demander la tenue d'une rencontre qui doit avoir lieu dans ce délai afin de faire le point et, si possible, tenter de trouver les ajustements qui permettraient le maintien de l'entente le cas échéant. Si les parties ne peuvent convenir du maintien de l'entente, celle-ci prend fin à l'expiration du préavis.

7. La présente est faite sans préjudice quant aux droits des parties. Toutefois, dans l'éventualité où l'EMPLOYEUR y met fin conformément au paragraphe 6, elle ne pourra pas être invoquée ni interprétée comme constituant un précédent ou accordant un droit acquis.

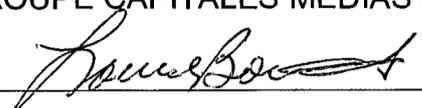
.../2

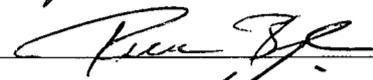
112

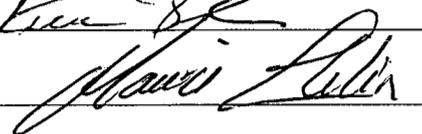
8. La présente entre en vigueur à sa date de signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 16 décembre 2015.

LA TRIBUNE, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

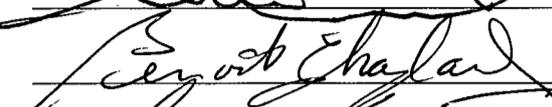


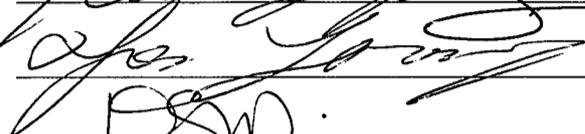




UNIFOR, SECTION LOCALE 145









15-07-2015

ENTRE

**LA TRIBUNE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**Unifor, section locale 145
(ci-après « le Syndicat »)**

**SUJET: PROGRAMME DE DÉPARTS VOLONTAIRES; PLAN DE
RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET
MESURES D'ATTÉNUATION**

ATTENDU QU'un plan de réduction des effectifs des quotidiens régionaux de Groupe Capitales Médias est nécessaire pour atteindre les objectifs financiers;

ATTENDU QUE les lettres d'entente suivantes sont intervenues entre l'Employeur et les syndicats signataires, permettant une réduction des effectifs suite à une réorganisation des méthodes et procédés :

- *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS*
- *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI);*
- *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS;*

ATTENDU l'intention des parties de minimiser les mises à pied par la mise en place d'un Programme de départs volontaires offrant des indemnités jusqu'à soixante-dix-huit (78) semaines de salaire et de certaines mesures d'atténuation ;

ATTENDU la lettre d'entente intitulée *MESURES D'ATTÉNUATION RÉSEAU SUR LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS* ;

ATTENDU QUE les syndicats ont annoncé l'intérêt d'au moins trois (3) employés à se prévaloir du programme de départs volontaires ;

ATTENDU QUE les parties conviennent qu'une telle opération ne peut se faire sans entente négociée de bonne foi;

ATTENDU QUE la présente s'applique sans égard à toute disposition contraire ou incompatible contenue à la convention collective du Syndicat;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

L'Employeur procède au plan de réduction des effectifs visant l'abolition minimale de six (6) postes réguliers parmi les employés assujettis à la convention collective du Syndicat.

À titre indicatif, la répartition envisagée de la réduction des effectifs est la suivante. Cette répartition pourrait être modifiée en fonction des résultats obtenus à l'étape A (programme de départs volontaires) ci-après prévue :

- Conceptrice graphique au service de la rédaction : un (1) poste;
- Secrétaire au service de la rédaction : un (1) poste;
- Journaliste : deux (2) postes;

- Digitalisation (PPI): un (1) poste;
- Montage (PPI) : un (1) poste.

A- Programme de départs volontaires

L'Employeur met en place un programme de départs volontaires (ci-après « le programme ») visant l'abolition minimale de six (6) postes réguliers selon les modalités ci-dessous mentionnées :

1. Le programme est ouvert par voie d'affichage à tout employé régulier. Sont cependant exclus de l'application du programme les employés ayant déjà officialisé leur départ. Pour les employés recevant des prestations en vertu du régime d'assurance-invalidité ou d'un régime public (CSST, SAAQ, RRQ, etc.), l'indemnité prévue à l'alinéa 4. de la présente est versée à la fin de l'invalidité de l'employé et, est diminuée du nombre de semaines entre la date de départ déterminée et la date de fin de l'invalidité ou de la date de consolidation de la lésion de l'employé par le médecin traitant.

Pour les employées et les employés en congé de maternité, en congé de paternité et en congé parental ainsi que les employées et employés revenant de tels congés et ayant reçus une indemnité complémentaire, ceux-ci sont exclus de l'obligation de remboursement de l'indemnité complémentaire lorsque prévu à leur convention collective.

2. Les employés intéressés doivent déposer leurs candidatures par écrit auprès de leur supérieur immédiat ou à la direction des ressources humaines au plus tard le 28 août 2015.
3. L'employé qui soumet sa candidature s'engage, si sa candidature est acceptée en vertu du programme, à quitter son emploi au plus tard le 31 décembre 2015 ou avant si les besoins opérationnels le permettent.
4. Dans le cadre de l'application du programme, l'employeur s'engage à informer au fur et à mesure le syndicat de l'état de réalisation du programme.

Suivant la réception de la candidature de l'employé, l'Employeur détermine selon les critères ci-dessous si l'employé est admissible à une indemnité de départ payable en un seul versement (transférable lorsqu'applicable en franchise d'impôt dans un REER conformément aux dispositions fiscales et légales) lors de la cessation d'emploi.

Critères d'admissibilité au programme de départ volontaire :

- le départ de l'employé doit permettre l'abolition directe ou indirecte d'un poste engendrant une réduction d'effectif;
- les besoins opérationnels doivent être respectés.

Si plus d'une personne d'un même titre d'emploi ou d'un même service ou secteur se portent volontaires pour le programme alors qu'un nombre limité de postes peuvent être abolis, l'offre de l'indemnité de départ est faite par ordre d'ancienneté en débutant par les employés les plus anciens, conditionnellement à ce que les personnes demeurant en fonction aient les qualifications pour accomplir les fonctions requises ou puissent recevoir la formation adéquate.

L'indemnité de départ est équivalente à :

- trois (3) semaines de salaire par année de service;
- le maximum de l'indemnité de départ est fixé selon le cas au moindre des montants suivants exprimés en semaines de salaire :
 - Soixante-dix-huit (78) semaines;

ou :

- o le différentiel, soit le nombre de semaines comprises entre le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance de l'employé et la date de son départ, sans excéder soixante-dix-huit (78) semaines.

* Pour les fins des présentes, le salaire est celui défini à la convention collective de l'employé admissible au programme de départs volontaires, y incluant les primes s'il y a lieu, à l'exception de la prime de documentation et de toute allocation ou prime de déplacement.

5. Advenant que l'objectif de réduction de six (6) postes réguliers ne soit pas atteint via le programme de départs volontaires, l'Employeur procède à des mises à pied conformément aux dispositions de la section B de la présente lettre d'entente.
6. L'employé qui accepte l'offre de départ doit signer une transaction-quittance. En signant la transaction-quittance, l'employé renonce à son emploi, à ses droits de rappel ainsi qu'à tous les bénéfices prévus à sa convention collective, lesquels se terminent à la date de départ. Les vacances, heures supplémentaires accumulées et congés en banque sont payés à l'employé avec la dernière paie.

B- Mises à pied

Advenant la nécessité de procéder à des mises à pied dans le but d'atteindre l'objectif financier de six (6) postes réguliers, la procédure suivante s'applique, en tenant compte de la convention collective :

7. Le préavis écrit de mise à pied est de trente (30) jours.
8. Lors du retour au travail, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers; copie de l'avis de rappel au travail est transmise le jour même au Syndicat. Avant que l'Employeur n'engage un nouvel employé, tous les employés réguliers qui ont été mis à pied dans les trente-six (36) mois précédents doivent être invités officiellement à revenir au travail. Si, dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la réception, par courrier recommandé de cet avis de rappel, un employé mis à pied n'accepte pas l'invitation prévue ci-dessus, il perd tous ses droits.
9. L'employé régulier mis à pied peut conserver les avantages de l'assurance-vie et de l'assurance santé aussi longtemps qu'il conserve ses droits d'ancienneté et en autant qu'il paie la totalité des primes.
10. L'employé régulier mis à pied reçoit une indemnité de licenciement conformément au quantum établi à sa convention collective et ainsi que le paiement des banques de congés accumulées auxquelles il a droit.
11. L'indemnité prévue au paragraphe 10 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.
12. Toutefois, 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 tel cas, cet employé perd son ancienneté, son droit de rappel au travail prévu au paragraphe 8, ainsi que tous ses droits.
13. Si l'employé revient au service de l'Employeur 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.
14. 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.

15. L'employé régulier mis à pied qui accepte une assignation pour effectuer des remplacements conserve son ancienneté. Dans un tel cas, tous ses avantages monétaires, notamment les vacances, les congés, le régime d'avantages sociaux, sont calculés au prorata des heures travaillées. De plus, il demeure en situation de mise à pied et en attente d'un rappel au travail pour une période de 36 mois.
16. L'employé possédant le plus d'ancienneté est rappelé le premier au travail. Cet ordre de rappel prévaut tant pour un rappel au travail conformément à l'article 8 de la présente que pour effectuer des remplacements pendant la période de mise à pied. Dans ce dernier cas, cette priorité sera respectée afin de permettre à l'employé de compléter sa semaine régulière de travail, sous réserve des qualifications et compétences requises et en fonction des disponibilités de l'employé.

C- Mesures d'atténuation

17. L'employé en situation de mise à pied qui effectue des remplacements temporaires et dont la semaine de travail est inférieure à une semaine régulière de travail, peut coordonner son allocation hebdomadaire avec toute rémunération reçue par celui-ci pour du travail effectué durant une semaine donnée, et ainsi de suite jusqu'à paiement complet des sommes accordées par sa convention collective. Cette coordination se fait jusqu'à concurrence du paiement d'une semaine normale de travail de l'employé avant sa période de mise à pied.
18. L'employé mis à pied peut refuser des offres de remplacement sans encourir de pénalités.
19. Suite à l'abolition de son poste régulier de conceptrice graphique au service de la rédaction, Madame Marie-Ève Girard est reclassée dans un poste régulier de journaliste polyvalent affecté à l'équipe à heures libres.
20. Suite au départ de Madame Laura Martin, chef des pages culturelles, l'Employeur procède à l'affichage de cette responsabilité parmi les journalistes réguliers, étant entendu que la présente n'ajoute pas aux effectifs actuels.
21. Madame Jacynthe Nadeau et Monsieur Jérôme Gaudreau, journalistes, sont transférés sur l'équipe complémentaire en maintenant leur statut de journaliste régulier. Cette mesure annule et remplace la réduction de deux (2) postes de journalistes ci-haut prévue.

D- Généralités

22. La présente entente prend effet le jour de sa signature et prévaut pour la durée du plan de réduction des dépenses prévu à la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Shelburne, ce 10 août 2015.

LA TRIBUNE
Une division de
3834310 Canada inc.

Unifor, section locale 145



**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR
Syndicat :
Employeur :

LETTRE D'ENTENTE (ADDENDA)

ENTRE

**LA TRIBUNE,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.**

(ci-après « l'Employeur »)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

(ci-après « le Syndicat »)

SUJET : POSTE ET PRIORITÉ DE MADAME [REDACTED]

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat ont tenu des négociations regroupées entre le 16 avril et le 15 juillet 2015;

ATTENDU QUE dans le cadre de cette négociation regroupée, la lettre d'entente suivante est intervenue entre l'Employeur et le Syndicat :

- PROGRAMME DE DÉPARTS VOLONTAIRES; PLAN DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET MESURES D'ATTÉNUATION;

ATTENDU l'intention des parties de préciser la teneur de certains articles contenus dans les mesures d'atténuation.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

A l'égard de l'article 19, les parties conviennent que suite à l'abolition de son poste de conceptrice graphique au service de la rédaction, Madame [REDACTED] est reclassée dans un poste régulier de journaliste affectée à l'équipe complémentaire.

Les parties conviennent que sa date de priorité coïncide avec celle de son reclassement effectif, mais que pour des fins de calculs du salaire et avantages sociaux, sa date d'ancienneté demeure celle du 14 octobre 2005.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Shawbacle, ce 10 août 2015

LA TRIBUNE
locale 145
Une division de
3834310 Canada Inc.

Unifor, section





**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR :

Syndicat : 

Employeur : 

LETTRE D'ENTENTE (ADDENDA)

ENTRE

**LA TRIBUNE,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)
ET
UNIFOR, SECTION LOCALE 145
(ci-après « le Syndicat »)**

SUJET : POSTE DE MONSIEUR [REDACTED] AUX SPORTS

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat ont tenu des négociations regroupées entre le 16 avril et le 15 juillet 2015;

ATTENDU QUE dans le cadre de cette négociation regroupée, la lettre d'entente suivante est intervenue entre l'Employeur et le Syndicat :

- PROGRAMME DE DÉPARTS VOLONTAIRES; PLAN DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET MESURES D'ATTÉNUATION;

ATTENDU l'intention des parties de préciser la teneur de certains articles contenus dans les mesures d'atténuation.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

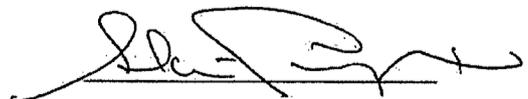
A l'égard de l'article 21, les parties conviennent de préciser que Monsieur [REDACTED] conserve son poste de journaliste régulier affecté à l'équipe des sports.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Shesbrooke, ce 10 août 2015

LA TRIBUNE
Une division de
3834310 Canada Inc.



Unifor, section
Section locale 145



**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR:
Syndicat :
Employeur :

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE SOLEIL, LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY, LeDROIT,
LE NOUVELLISTE, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS (CSN)
Pour le compte des associations accréditées suivantes :

**Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN)
Syndicat des communications du Quotidien (CSN)
Syndicat des travailleurs de l'information du Droit – CSN
Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN)
Syndicat national des employés de La Voix de l'Est (CSN)
Syndicat des employés de bureau du Soleil (CSN)
Syndicat des employé-es de bureau LeDroit – CSN
Syndicat du service de la publicité du Nouvelliste (1982) inc. (CSN)
Syndicat des publicitaires de Saguenay (CSN)
Syndicat des employé(es) de bureau du Nouvelliste(1982) inc. (CSN)**

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145
Pour le compte des associations accréditées suivantes :

**Unité générale de LA TRIBUNE
Unité Composition de LE NOUVELLISTE
Unité Photocomposition de LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY
(ci-après « les Syndicats »)**

**SUJET : MESURES D'ATTÉNUATION RÉSEAU SUR LA RÉDUCTION DES
EFFECTIFS**

ATTENDU QUE Les négociations collectives regroupées ont permis la conclusion d'ententes intitulées *PROGRAMME DE DÉPARTS VOLONTAIRES; PLAN DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET MESURES D'ATTÉNUATION* pour chacun des quotidiens de Groupe Capitales Médias dont l'objet vise une réduction d'effectifs syndiqués totalisant cinquante-deux (52) postes réguliers (incluant les postes vacants et les mesures d'atténuation) répartis parmi les six (6) quotidiens ;

ATTENDU QUE Ces négociations ont permis de développer un consensus visant à minimiser les mises à pied en mettant en place un programme de départs volontaires (ci-après "PDV") prévoyant des indemnités de départ pouvant aller jusqu'à soixante-dix-huit (78) semaines de salaire ;

ATTENDU QUE Ces négociations ont permis de développer un consensus autour du principe des vases communicants afin d'atteindre les objectifs financiers du plan de compressions des dépenses, tout en minimisant les mises à pied à *La Voix de l'Est* et au *Droit* par des mesures d'atténuation ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;

2. À l'égard de *La Voix de l'Est* et du *Droit*, les mesures d'atténuation suivantes s'appliquent :

- a) Dans la mesure où le nombre d'employés réguliers se prévalant du PDV le permet, la mesure suivante est appliquée :
- b) Advenant le départ volontaire additionnel de tout employé régulier dans l'une ou l'autre des unités d'accréditation des Syndicats signataires, portant à :
 - i. trente-sept (37) ou plus le nombre de postes réguliers occupés abolis en application du PDV ; et à :
 - ii. cinquante-trois (53) postes réguliers abolis ou plus (incluant les postes vacants et les mesures d'atténuation) ;le nombre d'infographes réguliers visés par une mise à pied à *La Voix de l'Est* et au *Droit* sera réduit d'autant, et ce, en respectant le rang d'ancienneté des employés visés.

3. À l'égard de tous les quotidiens de Groupe Capitales Médias :

- a) Au plus tard le 15 septembre, l'Employeur et les représentants des Syndicats se rencontreront afin de faire le point sur les adhésions au programme de départs volontaire et d'en évaluer les impacts sur les plans d'effectifs.
- b) L'Employeur prend acte de toute la démarche entourant le principe des vases communicants ayant fait l'objet de discussions lors des négociations regroupées.
- c) Selon le principe des vases communicants appliqué tout au long des discussions sur les plans d'effectifs lors de la négociation regroupée, principe permettant des équivalences d'économies sur la masse salariale, l'employeur tentera de limiter autant que possible les mises à pied.
- d) Les parties reconnaissent qu'au terme de l'opération, malgré la bonne foi des parties, il est possible que l'Employeur soit dans l'obligation de procéder à des mises à pied afin d'atteindre les objectifs financiers. Étant entendu que ces mises à pied se feront en respect des ententes applicables.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Québec, ce 4 septembre 2015.

DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.

LE SOLEIL

LE SOLEIL

LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY

LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY

**LA FÉDÉRATION NATIONALE
DES COMMUNICATIONS (CSN)**

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BUREAU DU SOLEIL (CSN)

SYNDICAT DE LA
RÉDACTION DU SOLEIL (CSN)

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DU
QUOTIDIEN (CSN)

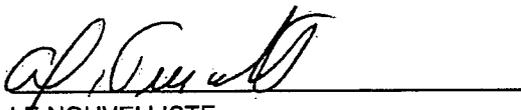
SYNDICAT DES PUBLICITAIRES
DE SAGUENAY (CSN)

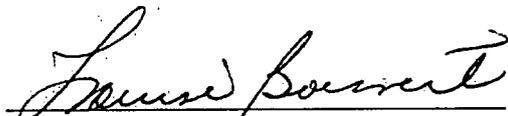

LE DROIT

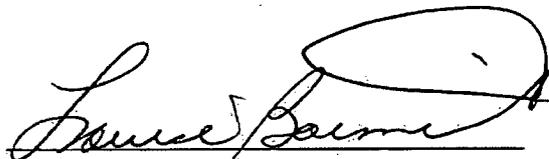

LE DROIT

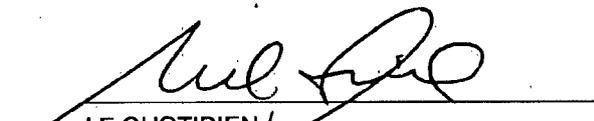

LE NOUVELLISTE

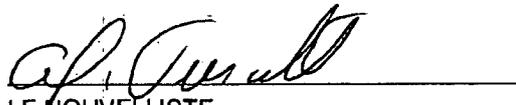

LE NOUVELLISTE


LE NOUVELLISTE


LA VOIX DE L'EST


LA TRIBUNE


LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY

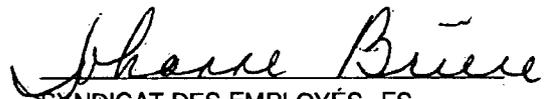

LE NOUVELLISTE


SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES
DE BUREAU LEDROIT - CSN


SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INFORMATION DU DROIT - CSN


SYNDICAT DE L'INFORMATION
DU NOUVELLISTE (CSN)

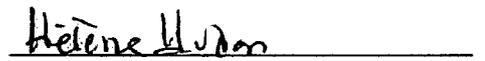

SYNDICAT DU SERVICE DE LA
PUBLICITÉ DU NOUVELLISTE (1982)
INC. (CSN)

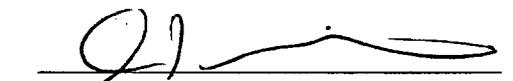

SYNDICAT DES EMPLOYÉS-ES
BUREAU DU NOUVELLISTE (1982) INC.
(CSN)


SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE LA VOIX DE L'EST (CSN)

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

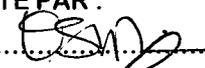

UNITÉ GÉNÉRALE DE LA TRIBUNE


UNITÉ PHOTOCOMPOSITION DU
QUOTIDIEN / PROGRÈS DU SAGUENAY


UNITÉ COMPOSITION DU NOUVELLISTE

**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR :

Syndicat : 

Employeur : 

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE SOLEIL, LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY, LeDROIT,
LE NOUVELLISTE, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS (CSN)

Pour le compte des associations accréditées suivantes :
Syndicat des employés de bureau du Soleil (CSN)
Syndicat des employé-es de bureau LeDroit – CSN
Syndicat du service de la publicité du Nouvelliste (1982) inc. (CSN)
Syndicat national des employés de La Voix de l'Est (CSN)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

Pour le compte des associations accréditées suivantes :
Unité générale de LA TRIBUNE
Unité Composition de LE NOUVELLISTE
Unité Photocomposition de LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY
(ci-après « les Syndicats »)

SUJET: RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI)

ATTENDU le projet « Gesca 2010 », par lequel les outils technologiques développés et implantés ont permis la mise en commun du travail de création publicitaire à travers les quotidiens régionaux ci-haut mentionnés, maintenant propriétés de Groupe Capitales Médias inc.

ATTENDU l'intention de l'Employeur d'étendre ce modèle à toutes les tâches et activités de production pré-impression, permettant ainsi la mise en commun, la spécialisation et le partage des ressources entre les différents services de production et composition des quotidiens du Groupe Capitales Médias, le tout ci-après désigné « projet PPI »;

ATTENDU QUE le déploiement du projet PPI permet le maintien d'infographie créative dans chacun des quotidiens;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités permettant la mise en œuvre du projet PPI et l'harmonisation de certaines conditions de travail contenues aux conventions collectives des Syndicats signataires;

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

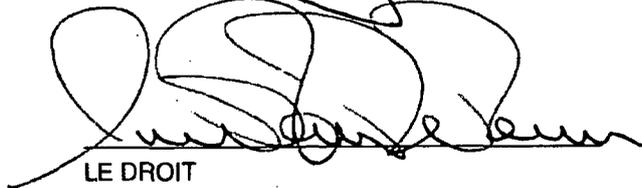
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches couvertes par les juridictions des Syndicats signataires par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens du Groupe Capitales Médias ou pour l'ensemble de ceux-ci.

3. Sous réserve des autres dispositions des conventions collectives des syndicats signataires, la juridiction des Syndicats s'étend à tous les travaux présentement réalisés dans les différents services de production pré-impression visés à la présente et ce, y incluant tout travail et ou procédé qui en serait l'évolution ou la substitution, sous quelque forme que ce soit, notamment sous la forme de papier traditionnel ainsi que toute nouvelle plateforme numérique qui est éditée et distribuée par l'Employeur.
4. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujéti à la convention collective de l'un ou l'autre des Syndicats signataires, sans égard à son statut d'emploi, pour qui cette tâche s'effectue à taux simple.
5. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus aux conventions collectives des syndicats signataires, ne peuvent être opposés aux échanges de tâches autorisés par la présente.
6. Advenant l'introduction d'un nouveau logiciel, l'Employeur s'engage à fournir la formation nécessaire aux salariés visés par la convention collective.
7. Les parties s'engagent à collaborer localement afin d'assurer la couverture des besoins de l'entreprise pendant les périodes de vacances.
8. La présente annule et remplace les lettres d'entente suivantes :
 - **ANNEXE "I"** de la convention collective intervenue le 28 juin 2012 entre LE NOUVELLISTE, une division de 3834310 Canada inc. et LE SYNDICAT DU SERVICE DE LA PUBLICITÉ DU NOUVELLISTE (1982) INC. - CSN
 - **Lettre d'entente No 1** de la convention collective intervenue le 8 juin 2011 entre LE PROGRÈS DU SAGUENAY, Une division de 3834310 Canada Inc., Filiale de Gesca Ltée, Éditeur du PROGRÈS-DIMANCHE, LE QUOTIDIEN; ET LA SECTION LOCALE 145 DU SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SECTION LOCALE 145, SCEP), devenue depuis UNIFOR – SECTION LOCALE 145 (UNITÉ PHOTOCOMPOSITION)
9. 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 sa convention collective.
10. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être propriété de Groupe Capitales Médias.
11. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien de Groupe Capitales Médias en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.
12. Cette entente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure pour la durée de la présente convention collective. Les parties conviennent et s'engagent à annexer la présente lettre d'entente, intégralement, lors du renouvellement de chacune des conventions collectives échues le 31 décembre 2014 et ce, pour toute la durée de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Quebec, ce 4 septembre 2015.

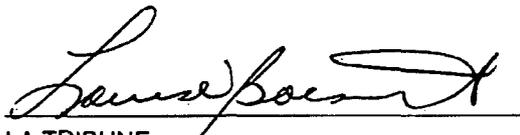
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.

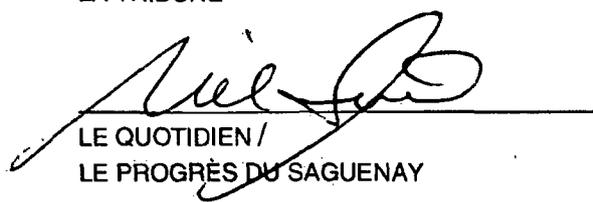

LE SOLEIL


LE DROIT


LE NOUVELLISTE

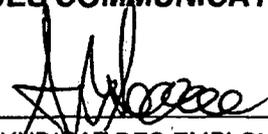

LA VOIX DE L'EST

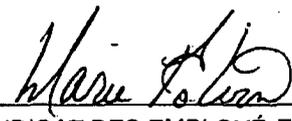

LA TRIBUNE


LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY

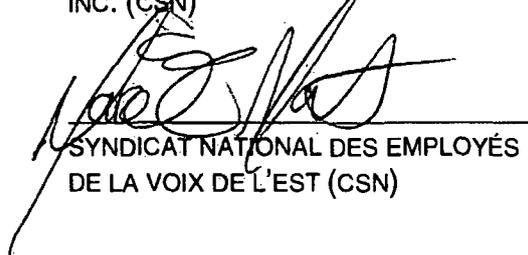

LE NOUVELLISTE

**LA FÉDÉRATION NATIONALE
DES COMMUNICATIONS (CSN)**


SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BUREAU DU SOLEIL (CSN)

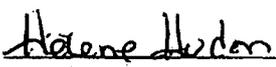

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES
DE BUREAU LEDROIT - CSN


SYNDICAT DU SERVICE DE LA
PUBLICITÉ DU NOUVELLISTE (1982)
INC. (CSN)


SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE LA VOIX DE L'EST (CSN)

UNIFOR, SECTION LOCALE 145


UNITÉ GÉNÉRALE DE LA TRIBUNE


UNITÉ PHOTOCOMPOSITION DU
QUOTIDIEN / PROGRÈS DU SAGUENAY


UNITÉ COMPOSITION DU NOUVELLISTE


UNIFOR

**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR:

Syndicat : 

Employeur : 

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE SOLEIL, LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY, LeDROIT,
LE NOUVELLISTE, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS (CSN)

Pour le compte des associations accréditées suivantes :
Syndicat des employés de bureau du Soleil (CSN)
Syndicat des communications du Quotidien (CSN)
Syndicat des employé-es de bureau LeDroit – CSN
Syndicat du service de la publicité du Nouvelliste (1982) inc. (CSN)
Syndicat des employé(es) de bureau du Nouvelliste(1982) inc. (CSN)
Syndicat national des employés de La Voix de l'Est (CSN)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

Pour le compte de l'association accréditée suivante :
Unité générale de LA TRIBUNE
(ci-après « les Syndicats »)

**SUJET: RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE
DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS**

ATTENDU l'intention de l'Employeur de regrouper, au terme du processus de transformation, dans deux centres d'appels réseaux, les activités de vente et service à la clientèle pour les secteurs a) des Annonces classées et b) des Abonnements (Tirage) et ce, pour le compte de l'ensemble de Groupe Capitaux Médias inc.;

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

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

ATTENDU QUE la Lettre d'entente *PROGRAMME DE DÉPARTS VOLONTAIRES; PLAN DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET MESURES D'ATTÉNUATION* prévoit des modalités particulières à l'égard des mises à pied découlant de l'application de la présente;

ATTENDU QUE cette transformation s'effectuera en deux phases dans les dix-huit (18) mois suivant la signature de la présente ;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités permettant la mise en œuvre de ce projet et l'harmonisation de certaines conditions de travail contenues aux conventions collectives des Syndicats signataires;

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

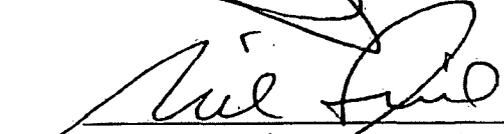
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

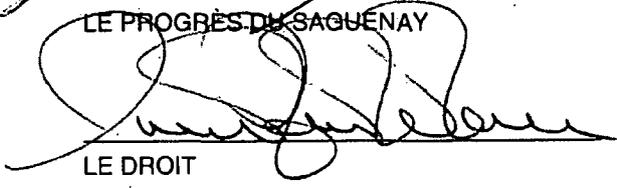
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches relatives aux annonces classées et au tirage, couvertes par les juridictions des Syndicats signataires, par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens de Groupe Capitales Médias ou pour l'ensemble de ceux-ci.
3. Les tâches liées au tirage (y incluant les tâches d'accueil et d'encaissement du Nouvelliste) couvertes par les accréditations des syndicats signataires peuvent être accomplies par les salariées non-syndiquées au service du tirage du Nouvelliste à la date de la signature de la présente.
4. Pour la période comprise entre la signature de la présente et le 31 décembre 2018, l'employeur s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance à l'égard des tâches visées à la présente entente.
5. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujetti à la convention collective de l'un ou l'autre des Syndicats signataires, sans égard à son statut d'emploi, pour qui cette tâche s'effectue à taux simple.
6. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus aux conventions collectives des syndicats signataires, ne peuvent être opposés aux échanges de tâches autorisés par la présente.
7. Les parties s'engagent à collaborer localement afin d'assurer la couverture des besoins de l'entreprise pendant les périodes de vacances.
8. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à sa convention collective.
9. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être propriété de Groupe Capitales Médias.
10. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien de Groupe Capitales Médias en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.
11. Cette entente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure pour la durée de la présente convention collective. Les parties conviennent et s'engagent à annexer la présente lettre d'entente, intégralement, lors du renouvellement de chacune des conventions collectives échues le 31 décembre 2014 et ce, pour toute la durée de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Québec, ce 4 septembre 2015.

DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.


LE SOLEIL

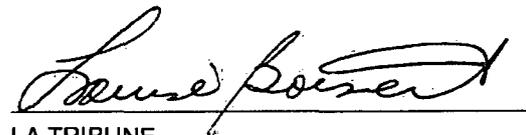

LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUÉENAY


LE DROIT


LE NOUVELLISTE


LE NOUVELLISTE

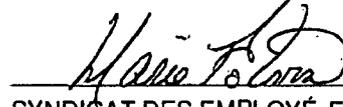

LA VOIX DE L'EST


LA TRIBUNE

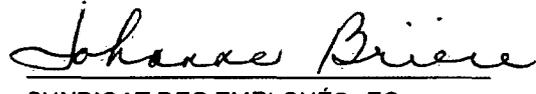
**LA FÉDÉRATION NATIONALE
DES COMMUNICATIONS (CSN)**


SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BUREAU DU SOLEIL (CSN)


SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DU
QUOTIDIEN (CSN)


SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES
DE BUREAU LEDROIT - CSN


SYNDICAT DU SERVICE DE LA
PUBLICITÉ DU NOUVELLISTE (1982)
INC. (CSN)


SYNDICAT DES EMPLOYÉS-ES
BUREAU DU NOUVELLISTE (1982) INC.
(CSN)


SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE LA VOIX DE L'EST (CSN)

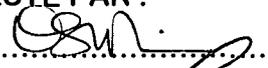
UNIFOR, SECTION LOCALE 145


UNITÉ GÉNÉRALE DE LA TRIBUNE


UNIFOR

**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR :

Syndicat : 

Employeur : 

15-07-2015

ENTRE

**LE SOLEIL, LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY, LeDROIT,
LE NOUVELLISTE, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.**

ET

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS (CSN)

Pour le compte des associations accréditées suivantes :

Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN)

Syndicat des communications du Quotidien (CSN)

Syndicat des travailleurs de l'information du Droit – CSN

Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN)

Syndicat national des employés de La Voix de l'Est (CSN)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

Unité générale de LA TRIBUNE

**SUJET: LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES
QUOTIDIENS DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS**

ATTENDU QUE tous les quotidiens de Groupe Capitaux Médias 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 de Groupe Capitaux Médias;

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 de Groupe Capitaux Médias;

ATTENDU QUE cette entente est élaborée dans le respect du caractère distinct et de l'autonomie rédactionnelle de chacun des quotidiens de Groupe Capitaux Médias, 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 à travers Groupe Capitaux Médias 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 aux conventions collectives des accréditations signataires de la présente entente.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

A- Partage des contenus entre les salles de rédaction de Groupe Capitaux Médias

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 de Groupe Capitaux Médias 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 de Groupe Capitales Médias 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 de Groupe Capitales Médias 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 de Groupe Capitales Médias 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 Itée, 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 du Groupe Capitales Médias et La Presse Itée.

B- Partage des pages entre les salles de rédaction de Groupe Capitales Médias

8. Les tâches des journalistes des salles de rédaction des quotidiens de Groupe Capitales Médias 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 de Groupe Capitales Médias peuvent être partagées dans l'ensemble des quotidiens. De plus, un pupitre centralisé au Soleil voit à l'édition de pages communes partagées dans l'ensemble des quotidiens de Groupe Capitales Médias.
10. Aucun préavis de changement technologique, clause limitant les échanges de tâches entre fonctions ou clause de juridiction syndicale, prévus aux conventions collectives des syndicats signataires, ne peuvent être opposés à la réorganisation du travail autorisée par la présente.

C- Généralités

11. Les parties conviennent de se rencontrer avant le 4 septembre 2015 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 sa convention collective.
14. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien de Groupe Capitales Médias 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 propriété de Groupe Capitales Médias.

16. Cette entente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure pour la durée de la présente convention collective. Les parties conviennent et s'engagent à annexer la présente lettre d'entente, intégralement, lors du renouvellement de chacune des conventions collectives échues le 31 décembre 2014 et ce, pour toute la durée de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à QUEBEC ce 4 SEPTEMBRE 2015

DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.

LA FÉDÉRATION NATIONALE
DES COMMUNICATIONS (CSN)


LE SOLEIL


SYNDICAT DE LA RÉDACTION
DU SOLEIL (CSN)


LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY


SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DU
QUOTIDIEN (CSN)


LEDROIT


SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DU DROIT
(CSN)


LE NOUVELLISTE


SYNDICAT DE L'INFORMATION DU
NOUVELLISTE (CSN)


LA VOIX DE L'EST


SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE LA VOIX DE L'EST (CSN)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

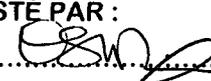

LA TRIBUNE

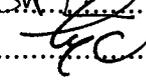

UNITÉ GÉNÉRALE DE LA TRIBUNE


UNIFOR

**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR :

Syndicat : 

Employeur : 

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE SOLEIL, LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY, LeDROIT,
LE NOUVELLISTE, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS (CSN)

Pour le compte des associations accréditées suivantes :
Syndicat des représentants conseillers en publicité du Soleil (CSN)
Le syndicat des publicitaires du Saguenay (CSN)
Le syndicat des conseillers en publicité (CSN) (LeDroit)
Syndicat du service de la publicité du Nouvelliste (1982) inc. (CSN)
Syndicat des employé-es de la publicité de La Voix de l'Est – CSN

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

Pour le compte de l'association accréditée suivante :
**Unité générale de LA TRIBUNE
(ci-après « les Syndicats »)**

SUJET : COMITÉ DE RELANCE DES VENTES

ATTENDU L'entente de principe intervenue en négociation avec les 17
syndicats de Groupe Capitales Médias Inc. ;

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

ATTENDU le fait que les présentes négociations ont surtout été concentrées sur
les opérations autres que les ventes, c'est-à-dire la rédaction, les
services à la clientèle et la production pré-impression;

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

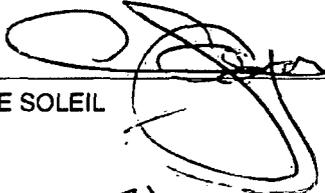
1. Dans les six (6) semaines suivant la signature de la présente,
l'Employeur invite les présidents des Syndicats de représentants de tous
les quotidiens de Groupe Capitales Médias à participer à un comité de
relance des ventes ;
2. Parmi les sujets à l'ordre du jour de cette rencontre, il y aura :
 - La détermination et le fonctionnement des ventes nationales ;
 - Les ventes régionales (croisées) ;
 - L'évolution et les résultats des projets pilotes Québec et Ottawa
concernant les agences régionales ;

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

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Québec, ce 4 septembre 2015.

DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.

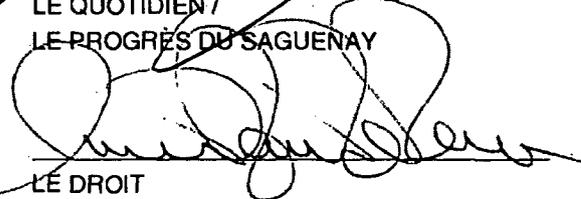
LA FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS (CSN)


LE SOLEIL


SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS
CONSEILLERS EN PUBLICITÉ
DU SOLEIL (CSN)


LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY

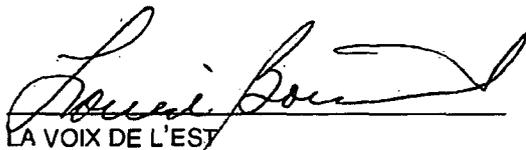

SYNDICAT DES PUBLICITAIRES DU
SAGUENAY (CSN)


LE DROIT


SYNDICAT DES CONSEILLERS EN
PUBLICITÉ (CSN)


LE NOUVELLISTE


SYNDICAT DU SERVICE DE LA
PUBLICITÉ DU NOUVELLISTE (1982)
INC. (CSN)


LA VOIX DE L'EST


SYNDICAT DES EMPLOYÉS-ES
DE LA PUBLICITÉ DE LA VOIX DE L'EST
(CSN)


LA TRIBUNE

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

UNITÉ GÉNÉRALE DE LA TRIBUNE



ATTESTÉ PAR :
Syndicat : 
Employeur : 

UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE SOLEIL, LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY, LeDROIT,
LE NOUVELLISTE, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS (CSN)

Pour le compte des associations accréditées suivantes :

- Syndicat de la rédaction du Soleil (CSN)**
- Syndicat des communications du Quotidien (CSN)**
- Syndicat des travailleurs de l'information du Droit – CSN**
- Syndicat de l'information du Nouvelliste (CSN)**
- Syndicat national des employés de La Voix de l'Est (CSN)**
- Syndicat des employés de bureau du Soleil (CSN)**
- Syndicat des employé-es de bureau LeDroit – CSN**
- Syndicat du service de la publicité du Nouvelliste (1982) inc. (CSN)**
- Syndicat des conseillers publicitaires du Soleil (CSN)**
- Syndicat des publicitaires de Saguenay (CSN)**
- Syndicat des conseillers en publicité (CSN) (LeDroit)**
- Syndicat des employé(es) de bureau du Nouvelliste 1982 inc. (CSN)**
- Syndicat des employé-es de la publicité de la Voix de L'Est (CSN)**

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 145

Pour le compte des associations accréditées suivantes :

- Unité générale de LA TRIBUNE**
- Unité Composition de LE NOUVELLISTE**
- Unité Photocomposition de LE QUOTIDIEN / LE PROGRÈS DU SAGUENAY**
- Syndicat presses-expédition Progrès du Saguenay
(ci-après « les Syndicats »)**

SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS

- ATTENDU QUE** Groupe Capitales Médias, un nouveau groupe de presse, a été formé le 16 mars 2015 ;
- ATTENDU QUE** l'Employeur et les Syndicats 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** la première négociation regroupée entre les parties a donné lieu à une démonstration économique sur la situation financière de Groupe Capitales Médias et de ses quotidiens ;
- ATTENDU QUE** cette démonstration économique a été un élément central ayant permis d'en arriver à une entente dans le cadre de cette première négociation regroupée ;
- ATTENDU QUE** dans le cadre de cette négociation regroupée, 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 parties à la négociation a permis de développer une approche novatrice basée sur le dialogue et en positionnant les syndicats comme des partenaires privilégiés afin d'accompagner l'entreprise dans sa transformation ;

ATTENDU QUE Groupe Capitales Médias et les Syndicats 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 :

1. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, dans chaque quotidien, un comité d'innovations et de changements est formé. Il s'agit d'un comité paritaire patronal-syndical. Il est composé d'un membre nommé par chacun des syndicats représentés, pour un total minimal de trois 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 de chaque journal reçoit les informations suivantes du journal concerné :
 - 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 DU GROUPE CAPITALES MÉDIAS*
 - *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSIION (PPI);*
 - *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE DU GROUPE CAPITALES MÉDIAS;*
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 des entreprises. 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. Un comité central d'innovations et de changements est également formé, lequel se rencontre une fois l'an. Il compte un membre de chacun des

syndicats signataires. 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, les Syndicats signataires s'engagent à ne pas recourir à la procédure de grief prévue à leur convention collective à l'égard de l'application du présent article.

12. Les Syndicats peuvent avoir recours à une firme conseil externe dans l'un ou l'autre des deux 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 des conventions collectives.

L'article 13 s'applique à la présente disposition.

13. Considérant la nature sensible et confidentielle de l'information communiquée lors de ces rencontres, 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.

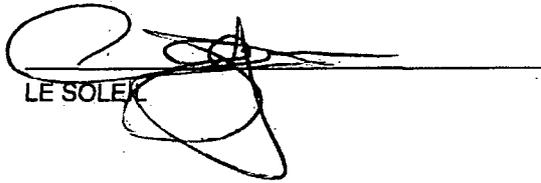
14. La participation aux rencontres des comités mentionnés à cette lettre se fait sans perte de salaire régulier pour chacun des participants.

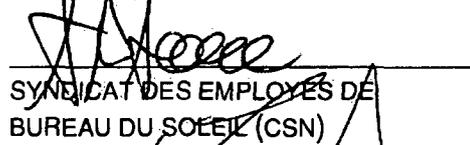
15. Ces différents forums sont des structures visant à stimuler la consultation à travers l'ensemble du Groupe Capitales Médias et n'ont pas de caractère décisionnel.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs
représentants dûment autorisés, ont signé à
Quebec, ce 4 septembre 2015.

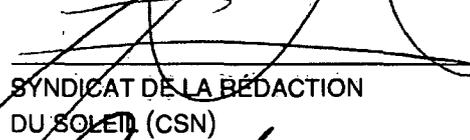
DIVISIONS DE 3834310 CANADA INC.

**LA FÉDÉRATION NATIONALE
DES COMMUNICATIONS (CSN)**

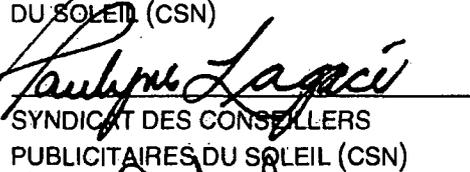

LE SOLEIL

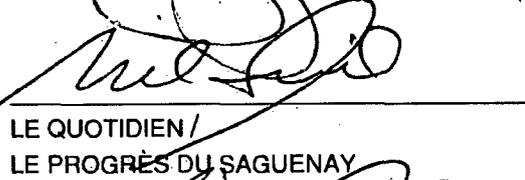

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BUREAU DU SOLEIL (CSN)

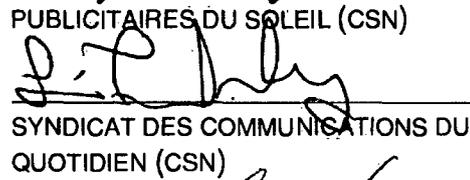

LE SOLEIL

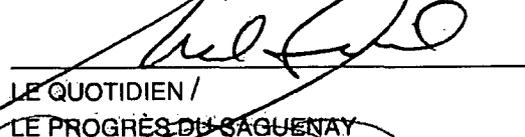

SYNDICAT DE LA RÉDACTION
DU SOLEIL (CSN)

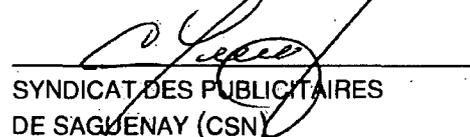

LE SOLEIL


SYNDICAT DES CONSEILLERS
PUBLICITAIRES DU SOLEIL (CSN)

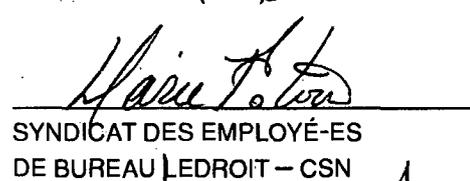

LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY


SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DU
QUOTIDIEN (CSN)

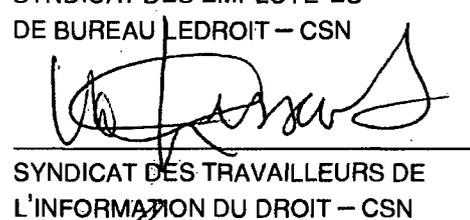

LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY


SYNDICAT DES PUBLICITAIRES
DE SAGUENAY (CSN)

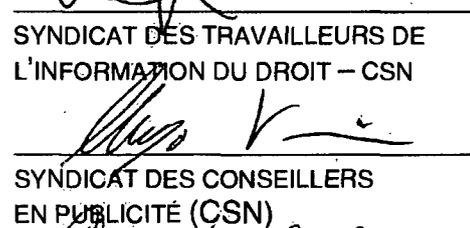

LE DROIT

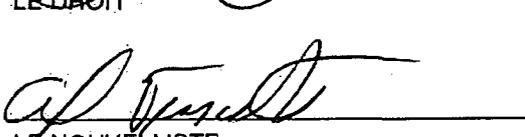

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES
DE BUREAU LEDROIT - CSN

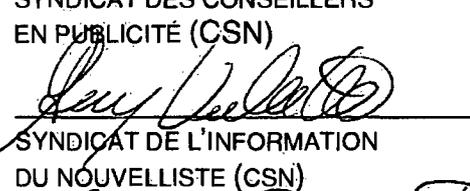

LE DROIT

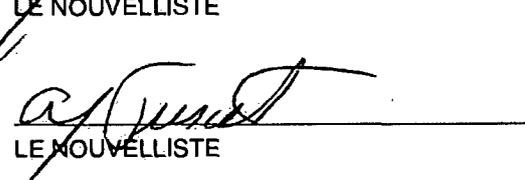

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INFORMATION DU DROIT - CSN

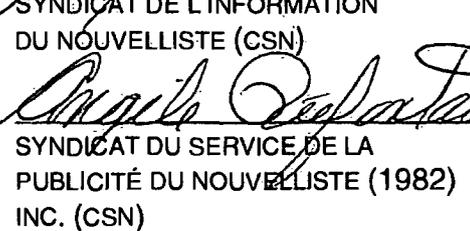

LE DROIT

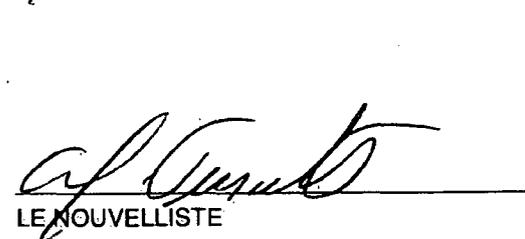

SYNDICAT DES CONSEILLERS
EN PUBLICITÉ (CSN)

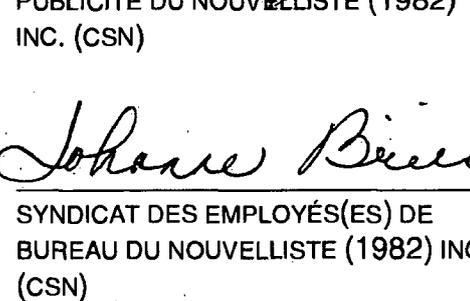

LE NOUVELLISTE


SYNDICAT DE L'INFORMATION
DU NOUVELLISTE (CSN)


LE NOUVELLISTE

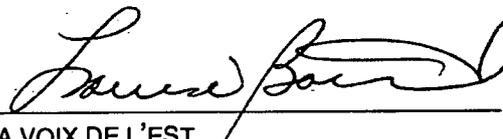

SYNDICAT DU SERVICE DE LA
PUBLICITÉ DU NOUVELLISTE (1982)
INC. (CSN)

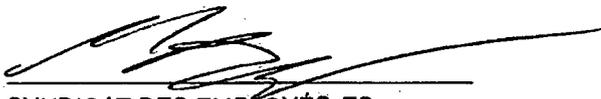

LE NOUVELLISTE

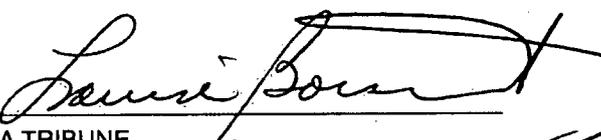

SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES) DE
BUREAU DU NOUVELLISTE (1982) INC.
(CSN)


LA VOIX DE L'EST


SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE LA VOIX DE L'EST (CSN)

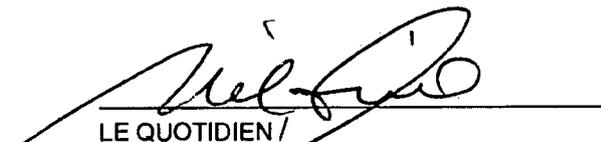

LA VOIX DE L'EST

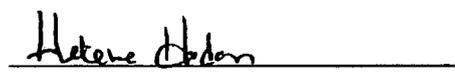

SYNDICAT DES EMPLOYÉS-ES
DE LA PUBLICITÉ DE LA VOIX DE L'EST
- (CSN)


LA TRIBUNE

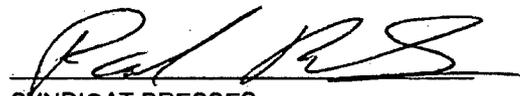
UNIFOR, SECTION LOCALE 145

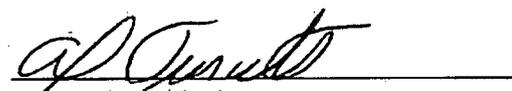
UNITÉ GÉNÉRALE DE LA TRIBUNE


LE QUOTIDIEN /
LE PROGRÈS DU SAGUENAY


UNITÉ PHOTOCOMPOSITION DU
QUOTIDIEN / PROGRÈS DU SAGUENAY


LE QUOTIDIEN /


SYNDICAT PRESSES-
EXPÉDITION PROGRÈS DU
SAGUENAY


LE NOUVELLISTE


UNITÉ COMPOSITION DU NOUVELLISTE

**CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL**

ATTESTÉ PAR :

Syndicat : 

Employeur : 

LETTRE D'ENTENTE CADRE

ENTRE

**LA TRIBUNE,
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**UNIFOR, SECTION LOCALE 145
(ci-après « le Syndicat »)**

SUJET: RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU QUE la convention collective est arrivée à échéance le 31 décembre 2014,

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat ont tenu des négociations regroupées entre le 16 avril et le 15 juillet 2015;

ATTENDU QUE dans le cadre de cette négociation regroupée, les lettres d'entente suivantes sont intervenues entre l'Employeur et le Syndicat :

- *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS;*
- *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSIION (PPI);*
- *COMITÉ DE RELANCE DES VENTES*
- *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS;*
- *PROGRAMME DE DÉPARTS VOLONTAIRES; PLAN DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET MESURES D'ATTÉNUATION*
- *MESURES D'ATTÉNUATION RÉSEAU SUR LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS;*
- *COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS.*

ATTENDU la volonté des parties de renégocier la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

A. RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. En date de la signature de la présente entente, les parties prennent l'engagement mutuel et irrévocable de signer une convention collective prenant effet à sa signature et venant à échéance le 31 décembre 2018 (ci-après « la nouvelle convention collective »), et d'en faire le dépôt au ministère du travail au plus tard le 1^{er} octobre 2015.
3. Les lettres d'entente ci-haut mentionnées font partie intégrante de la nouvelle convention collective et sont annexées à celle-ci, de même que la présente Entente cadre.
4. La nouvelle convention collective reprend les articles de la convention collective échue, au *statu quo*, à l'exception des mises à jour sur lesquelles les parties se sont entendues.
5. La nouvelle convention collective prévoit des augmentations de deux pour cent (2%) des salaires et des primes au 1^{er} janvier 2017 et de deux pour cent (2%) des salaires et des primes au 1^{er} janvier 2018.

6. Ces mêmes pourcentages d'augmentations s'appliquent au taux de remboursement au kilomètre prévu à l'article 13.03 a) et b) de l'ANNEXE "A" ; à l'article 3.02 a) et b) et à l'article 4.01 D) 3. de l'ANNEXE "B" de la convention collective.
7. Au 30 août 2015, il y a modification au Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de Le Nouvelliste, La Tribune et la Voix de l'Est - volet à prestations déterminées, par l'Amendement no 2 annexé à la présente. L'effet de l'Amendement no 2 s'opère de la façon suivante :

- Tout participant actif verse une cotisation égale à:
 - a) 3,2 % de la partie de son salaire inférieure ou égale au maximum des gains admissibles; plus, s'il y a lieu
 - b) 5,0 % de la partie de son salaire en excédent du maximum des gains admissibles. »

et ce, pour les vingt-six périodes de paie débutant le 30 août 2015.

B. GRIEFS EN SUSPENS

8. Le Syndicat se désiste de tous les griefs et autres recours en procédure en date de signature de la présente Entente cadre, à l'exception des griefs suivants :
- LT-145-2015-6 (nomination substitués attachés à la chapelle);
 - LT-145-05-01(régime de retraite).

Le Syndicat avisera les arbitres saisis des griefs retirés dans les meilleurs délais.

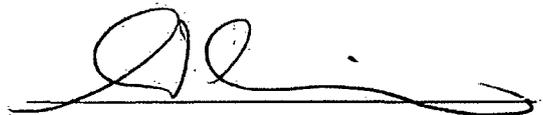
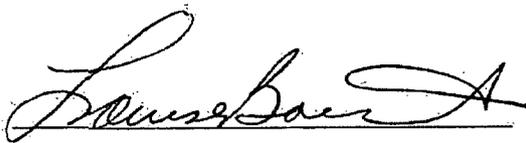
C. DURÉE

9. La présente Entente cadre entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure pour la durée de la présente convention collective. De plus, conformément au paragraphe 3 des présentes, les parties conviennent et s'engagent à annexer la présente Entente cadre, intégralement, lors du renouvellement de la convention collective échue le 31 décembre 2014 et ce, pour toute la durée de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé à QUÉBEC, ce 4 SEPTEMBRE 2015.

LA TRIBUNE
UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 145



CERTIFIÉ CONFORME
À L'ORIGINAL

ATTESTÉ PAR :

Syndicat : 

Employeur : 

Amendement n° 2 - 2015

MODIFIANT LE RÈGLEMENT DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE LE NOUVELLISTE, LA TRIBUNE ET LA VOIX DE L'EST

Les modifications suivantes sont apportées au règlement du Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de Le Nouvelliste, La Tribune et La Voix de l'Est

Article 1 : Le paragraphe 3.1.1 est abrogé et remplacé par le suivant :

« 3.1.1 **Volet à prestations déterminées**

Tout participant actif verse une cotisation égale à :

- a) 1,2 % de la partie de son salaire inférieure ou égale au montant des gains admissibles ; plus, s'il y a lieu,
- b) 3,0 % de la partie de son salaire en excédent du maximum des gains admissibles.

Nonobstant ce qui précède, du 30 août 2015 au 29 août 2016, tout participant actif verse une cotisation égale à :

- a) 3,2 % de la partie de son salaire inférieure ou égale au montant des gains admissibles ; plus, s'il y a lieu,
- b) 5,0 % de la partie de son salaire en excédent du maximum des gains admissibles.

Volet à cotisation déterminée

Tout participant actif qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite verse une cotisation salariale égale à 3,0 % de son salaire et peut verser une cotisation facultative selon la cédule suivante :

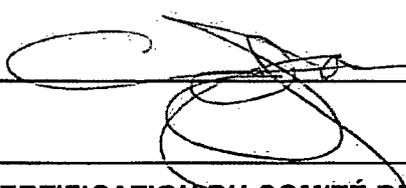
Années de service complétées au début de l'exercice financier⁽¹⁾	Cotisation facultative maximale
De 5 à 9 années	1,5 % du salaire
De 10 à 19 années	3,0 % du salaire
20 années et plus	4,5 % du salaire

⁽¹⁾ Sont considérées les années de service auprès de l'employeur ou d'une autre filiale de Groupe de communications Square Victoria inc.

Le choix du niveau de la cotisation facultative s'effectue avant le début de l'exercice financier et peut être modifié chaque année par la suite avant le début d'un exercice financier. »

Article 2 : Le présent amendement entre en vigueur selon la loi et prend effet le 30 août 2015.

Copie certifiée conforme



Québec, le 28 août 2015.

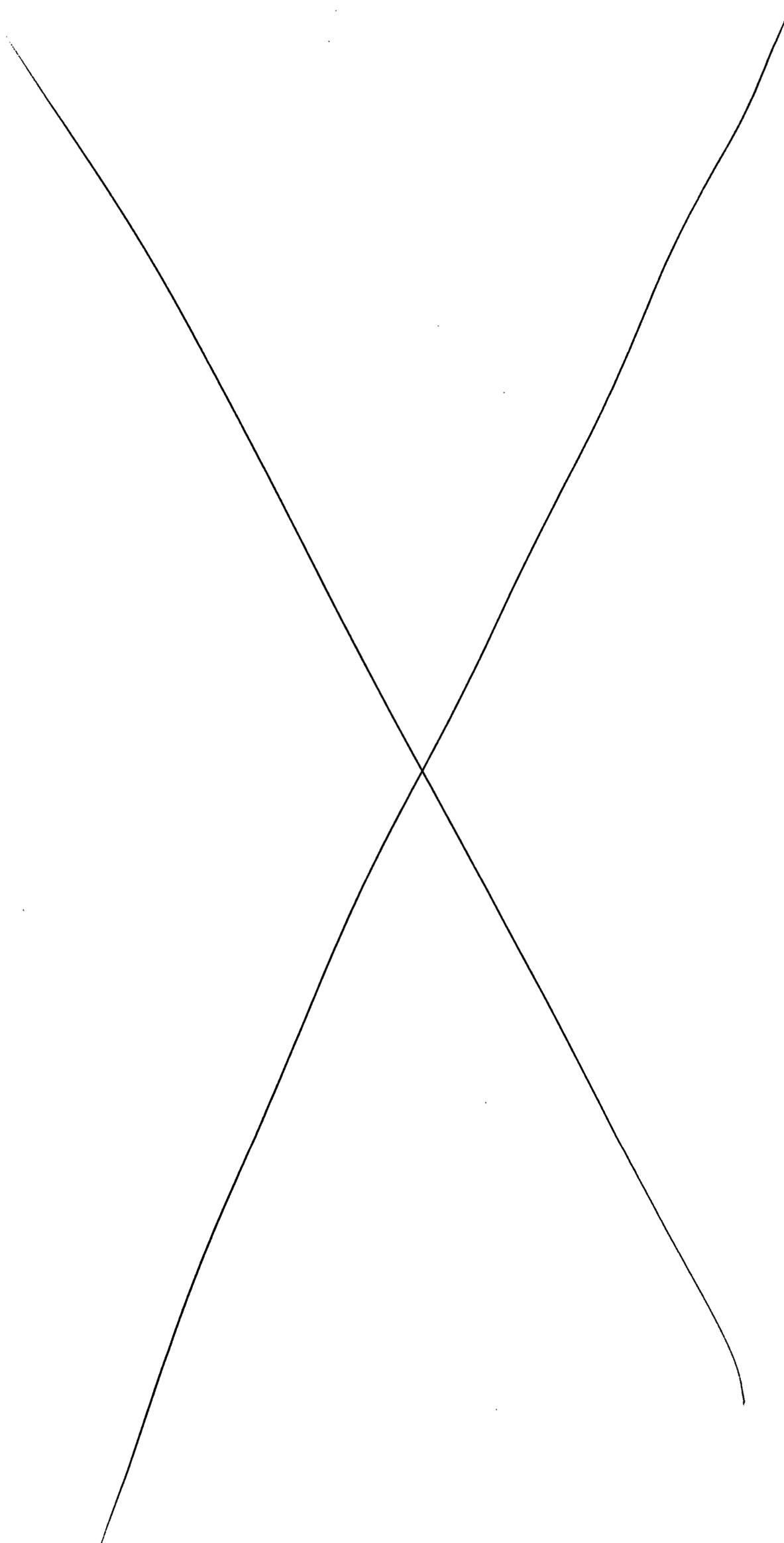
CERTIFICATION DU COMITÉ DE RETRAITE

Le présent document est une copie certifiée conforme de la résolution dûment adoptée par 3834310 Canada inc.



Comité de retraite Québec, le 28 août 2015.

G:\CLIENTS\LJTCA\0SIPN\31\2015\Modif Cot\Amendement no2-2015_JTC Assujettis.doc



AIDE-MÉMOIRE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

Le 1^{er} janvier 2011, un volet à cotisations déterminées a été introduit au régime complémentaire de retraite.

Dans le volet à cotisations déterminées, la cotisation de l'employé ainsi que celle de l'Employeur sont fixes. Le tableau ci-dessous présente les taux de cotisations des employés et de l'Employeur, en pourcentage du salaire admissible.

Années de service complétées au début de l'exercice financier	Cotisation de l'employeur égale à 100 % de la cotisation de l'employé		
	Employé		Employeur
	Minimum	Maximum	Maximum
0 à 5 ans	3,0 %	3,0 %	3,0 %
5 à 10 ans	3,0 %	4,5 %	4,5 %
10 à 20 ans	3,0 %	6,0 %	6,0 %
20 ans et plus	3,0 %	7,5 %	7,5 %

DOCUMENT NO.1

**LA TRIBUNE
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.**

AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

Je, soussigné, vous donne par les présentes instructions et autorisation, ceci pour toute la durée de la convention collective intervenue entre vous-même et Unifor, section locale 145 de déduire de chacune de mes paies ma cotisation syndicale au SYNDICAT, y compris ma cotisation au fonds du SYNDICAT, au montant que ce dernier déterminera et dont vous serez informé par avis écrit.

Je reconnais que le SYNDICAT pourra changer le montant de la cotisation syndicale et la présente instruction et autorisation s'appliquera alors quant à ce nouveau montant.

ET J'AI SIGNÉ, _____ ce _____ ième jour de
_____ 20_.

Témoin:

DOCUMENT NO. 2

SERVICE DE LA RÉDACTION

- 1.- Département du service des nouvelles
 - classification de travail: - journaliste
 - concepteur graphique
- 2.- Département de l'éditorial
 - classification de travail: - éditorialiste
- 3.- Département de "La Nouvelle"
 - classification de travail: - journaliste
- 4 - Département des bureaux régionaux
 - classification de travail: - journaliste
- 5.- Département des employés de bureau
 - classification de travail: - secrétaire

SERVICE DE LA PUBLICITÉ

- 1.- Département des ventes
 - classification de travail: - vendeur commercial local
 - vendeur commercial régional
 - vendeur commercial classés (placards)
 - vendeur client-maison et comptes nationaux
 - préposé télémarketing
- 2.- Département des annonces classées
 - classification de travail: - préposé aux annonces classées (téléphone et copie)
- 3.- Département publicitaire
 - classification de travail: - rédaction et traduction publicitaire
 - maquette du journal
 - production publicitaire générale
 - secrétaire
 - production commercial classés (placards)

SERVICE DE LA PRODUCTION

1. Département de composition
 - classification de travail: - digitalisation
 - montage
 - maquettiste
2. Département des presses
 - classification de travail: - pressier
3. Département de l'expédition:
 - classification de travail: - expéditeur

SERVICE DES BUREAUX

1. Département de la comptabilité
 - classifications de travail: - paie-maître
 - préposé à l'informatique

2. Département du tirage
- classifications de travail: - préposé à l'informatique
 - commis

SERVICE DE LA RÉDACTION

1. DÉPARTEMENT DES NOUVELLESclassification de travail - journaliste

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	22 avril 1985	22 avril 1985
	13 mai 1985	13 mai 1985
	29 août 1990	29 août 1990
	18 septembre 1998	10 septembre 1995
	12 avril 1999	12 avril 1999
	12 avril 2000	18 juillet 1999
	25 mars 2002	11 février 1996
	25 mars 2002	21 août 1997
	25 mars 2002	15 octobre 1997
	26 janvier 2005	11 mai 2000
	26 janvier 2005	14 décembre 2000
	26 janvier 2005	30 décembre 2000
	10 janvier 2006	8 décembre 2003
	5 février 2006	5 février 2006
	8 mai 2006	2 décembre 2002
	7 juin 2007	16 avril 2004
	9 janvier 2009	12 mai 2005
	9 janvier 2009	7 décembre 2005
	2 septembre 2012	14 juillet 2007
	15 septembre 2013	15 septembre 2011
	22 septembre 2013	25 mai 1992

b) <u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
	14 janvier 2013	14 janvier 2013
	1 septembre 2013	1 septembre 2013
	5 septembre 2013	5 septembre 2013

c) employés à temps partiel à statut particulier

	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
	14 octobre 2014	14 octobre 2014

Classification de travail – concepteur graphique

<u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	14 octobre 2005	14 octobre 2005

<u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	28 mai 2006	28 mai 2006
	3 avril 2012	3 avril 2012

2. DÉPARTEMENT DE L'ÉDITORIAL

classification de travail - éditorialiste

3. DÉPARTEMENT DES EMPLOYÉS DE BUREAU

classification de travail – secrétaire

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	23 août 1976	23 août 1976

1. DÉPARTEMENT DES VENTES

classification de travail – vendeur commercial local

<i>a) employés réguliers</i>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	8 septembre 1987 4 mai 1992 31 janvier 1994 29 août 1994 7 février 2003 23 septembre 2013 16 décembre 2013 23 février 2015	8 septembre 1987 4 mai 1992 31 janvier 1994 29 août 1994 7 février 2003 23 septembre 2013 16 décembre 2013 23 février 2015

b) employés partiels

classification de travail – vendeur commercial régional

<i>a) employés réguliers</i>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	14 juin 1994 8 septembre 1998 11 juin 2007 8 avril 2013	14 juin 1994 5 janvier 1998 11 juin 2007 8 avril 2013

b) employés partiels

classification de travail – vendeur commercial classées - placards

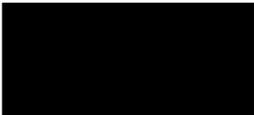
<i>employés réguliers</i>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	3 septembre 1992 4 février 2008 2 mars 2015	3 septembre 1992 4 février 2008 2 mars 2015

classification de travail – vendeur client maison

<i>employés réguliers</i>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	15 août 1994	15 août 1994

2. DÉPARTEMENT DES ANNONCES CLASSÉES

classification de travail – préposé aux annonces classées

<i>a) employés réguliers</i>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	1 ^{er} avril 1981 15 novembre 1982 7 février 2005	1 ^{er} avril 1981 15 novembre 1982 18 novembre 1982
<i>b) employés partiels</i>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
	26 mai 2014	26 mai 2014

3. DÉPARTEMENT PUBLICITAIRE

classification de travail – rédaction et traduction publicitaire

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
██████████	21 mai 2005	18 juin 1997
b) <u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
██████████	14 mars 2011	14 mars 2011

classification de travail – maquette du journal

<u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
██████████	11 juillet 1978	11 juillet 1978

classification de travail – production publicitaire générale

<u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
██████████	30 juin 1987	10 mai 1976

classification de travail – secrétaire

<u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
██████████	28 mars 2005	5 septembre 1995

classification de travail – Production commercial classées (Placards)

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
██████████	28 septembre 1990 21 mars 2005	16 juillet 1980 2 février 1997
b) <u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>

1. DÉPARTEMENT DE COMPOSITION

classification de travail – digitalisation

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	5 novembre 1973 30 juillet 1987	5 novembre 1973 1 ^{er} septembre 1987

b) <u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
	3 juin 1991	3 juin 1991

classification de travail – montage

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	8 octobre 1974	8 octobre 1974

b) <u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
	3 juin 1991 30 mai 2012 12 mai 2014	3 juin 1991 30 mai 2012 12 mai 2014

classification de travail – maquettiste (montage 8900 et digitalisation) MAC

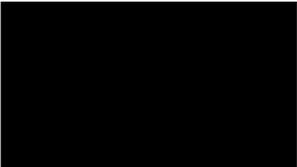
a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	12 avril 2000 16 mai 2011	26 janvier 1988 19 janvier 2005

b) <u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
-----------------------------	-----------------	------------------------

2. DÉPARTEMENT DES PRESSES

classification de travail – pressier

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	26 mars 1968 21 mars 1974 28 juin 1976 10 septembre 1978 10 janvier 1980 3 septembre 1983 30 juin 1988 12 avril 2000	26 mars 1968 21 mars 1974 28 juin 1976 10 septembre 1978 10 janvier 1980 1 ^{er} décembre 1986 21 décembre 1987 3 décembre 1988

b) <u>substituts</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
	8 avril 1995 17 mars 2005 8 mai 2015 8 mai 2015	8 avril 1995 4 juin 2004 22 juin 2010 12 juillet 2012

3. **DÉPARTEMENT DE L'EXPÉDITION****classification de travail – expéditeur**

a) <u>employés réguliers</u>	<u>Priorité</u>	<u>Ancienneté</u>
	18 mai 1975	17 juin 1974
	18 mai 1975	14 février 1975
	22 février 2009	26 avril 2000

classification de travail – encarteur

b) <u>employés partiels</u>	<u>Priorité</u>	<u>Date d'embauche</u>
	9 mai 1978	9 mai 1978
	9 mai 1978	9 mai 1978
	22 février 1984	22 février 1984
	20 juin 1987	20 juin 1987
	5 mars 1991	5 mars 1991
	9 novembre 1991	9 novembre 1991
	27 mars 1997	27 mars 1997
	19 juillet 1997	19 juillet 1997
	2 mars 1999	2 mars 1999
	7 octobre 1999	7 octobre 1999
	2 novembre 2004	2 novembre 2004
	14 avril 2005	14 avril 2005
	23 mars 2006	23 mars 2006
	14 avril 2006	14 avril 2006
	6 juillet 2006	6 juillet 2006
	5 mai 2008	5 mai 2008
	7 juillet 2009	7 juillet 2009
	16 juillet 2009	16 juillet 2009
	12 avril 2011	12 avril 2011
	2 mai 2011	2 mai 2011
	26 octobre 2012	26 octobre 2012
	26 octobre 2012	26 octobre 2012
	27 mars 2013	27 mars 2013
	22 octobre 2013	22 octobre 2013
	7 avril 2014	7 avril 2014
	26 juin 2014	26 juin 2014
	12 février 2015	12 février 2015
	24 avril 2015	24 avril 2015
	24 avril 2015	24 avril 2015

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE SHERBROOKE

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

La Tribune (1982) Inc., corporation légalement constituée ayant son siège social et sa principale place d'affaires situés au 1950, rue Roy, dans la ville de Sherbrooke;

CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR

ET

Le Syndicat Québécois de l'Industrie et des Communications, section locale 145 (FTQ - CWA), du Syndicat des travailleurs en communication d'Amérique, secteur des Travailleurs de l'imprimerie de l'édition et de la presse (FTQ - CTC), association de salariés regroupés dans la province de Québec, ayant sa principale place d'affaires au 4555, boul. Métropolitain est, suite 201, dans la cité de St-Léonard et le district de Montréal, dûment accréditée par le Ministère du Travail pour représenter les salariés de La Tribune (1982) Inc.;

CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT

ET

Yvon Rousseau et Als, citoyens canadiens, employés de l'EMPLOYEUR, membres du Syndicat et dont les signatures apparaissent à la présente entente.

CI-APRÈS APPELÉS LES EMPLOYÉS.

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES - YVON ROUSSEAU ET ALS.

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

- 1.01 Les parties susmentionnées, par leurs représentants dûment mandatés, ont convenu d'une entente portant sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques.
- 1.02 Cette entente est connue et appelée: "Entente sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques - Yvon Rousseau et Als".

ARTICLE 2 - DÉFINITION

- 2.01 Dans la présente entente, EMPLOYÉS signifie tous les employés signataires de la présente annexe.
- 2.02 Dans la présente entente, changement technologique signifie un changement d'équipement, l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles techniques ou nouveaux procédés, modifications de tous procédés ou méthodes de production qui aurait pour effet de causer la perte d'un emploi n'eût été de la présente entente.

ARTICLE 3 - HISTORIQUE

- 3.01 En 1991, La Tribune (1982) Inc. entend s'engager dans des changements technologiques devant conduire à la pagination électronique intégrale.
- 3.02 La réalisation de la pagination électronique intégrale implique entre autre une transformation des méthodes de production par l'introduction de nouvel équipement, par une réorganisation complète des procédés ou méthodes de production ainsi que par des transferts de tâches de la composition vers la rédaction, la publicité et autres.
- 3.03 Les parties sont conscientes que cette évolution nécessaire pour la survie de La Tribune (1982) Inc. exige une modification radicale des relations de travail existantes entre elles dans le but d'assurer la paix industrielle dans le respect du droit de

l'EMPLOYEUR d'adapter son entreprise à l'évolution technologique et du droit des employés à la sécurité de leur emploi.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES ONT CONVENU CE QUI SUIT:

ARTICLE 4 - LES DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 L'EMPLOYEUR peut introduire tout changement technologique.
- 4.02 Le SYNDICAT consent à ce que L'EMPLOYEUR puisse introduire tout changement technologique.
- 4.03 a) Lors de l'introduction de changements technologiques, l'EMPLOYEUR est autorisé à procéder, de façon non limitative, à la modification, création, fusion, réduction de postes à l'intérieur d'un service ou d'un département.
- b) Il est convenu que le SYNDICAT conserve sa juridiction sur les travaux confiés aux employés suite aux changements technologiques.
- 4.04 Lors de changements ayant des effets significatifs sur les tâches des employés, l'employeur s'engage à donner au syndicat un avis de cent vingt (120) jours même si ces changements ne sont pas des changements tels que défini à l'article 2.02 ci-haut. Il est bien entendu que la transmission dudit avis ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les employés de la sécurité d'emploi si les changements qui y sont précisés ne sont pas des changements technologiques tels que définis par 2.02.

ARTICLE 5 - LES DROITS DES EMPLOYÉS

- 5.01 a) Entre la date de signature de la présente entente et au plus tard le 30 octobre 1990, l'EMPLOYEUR offre à tous les employés l'opportunité de ratifier individuellement la présente entente.

- b) Lesdits employés doivent remettre leur réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'offre. Dans le cas où l'employé accepte, il s'engage de signer la présente entente ainsi que le contrat individuel de travail au plus tard le 30 octobre 1990.
- 5.02 a) Suite à un changement technologique, l'EMPLOYEUR garantit, par la présente, la sécurité d'emploi à chacun des employés affectés par ledit changement technologique et qui y appose sa signature, et ce, pour la durée déterminée de ladite sécurité d'emploi telle qu'inscrite à la fin de la présente entente en regard du nom de chacun desdits employés.
- b) L'employé qui signe la présente entente comprend et consent à ce que la durée de son emploi chez l'EMPLOYEUR est, dès que la condition prévue au paragraphe 5.02 a) se réalise, à durée déterminée et que son emploi se termine à l'échéance de ladite durée déterminée et ce, en contrepartie des avantages obtenus par la sécurité d'emploi. En conséquence, l'employé s'engage à quitter son emploi à l'échéance de ladite durée déterminée et renonce à toute action ou recours devant toute instance administrative, quasi-judiciaire ou judiciaire advenant telle terminaison d'emploi.
- c) Le SYNDICAT comprend que selon la présente entente, la durée d'emploi chez l'EMPLOYEUR de chacun des employés signataires est, dès que la condition prévue au paragraphe 5.02 a) se réalise, à durée déterminée et que la date d'expiration de ladite sécurité d'emploi pour chacun des employés signataires est celle inscrite à la fin de la présente entente en regard du nom de chacun desdits employés.
- 5.03 Pendant la durée de la sécurité d'emploi d'un employé signataire, l'EMPLOYEUR lui garantit un travail ou l'évolution dudit travail, qui relève de la juridiction de son service, sans diminution de

salaire et tout en conservant son rang de priorité tel qu'il l'avait au moment où il a acquis la sécurité d'emploi.

- 5.04 a) Pendant la durée de la sécurité d'emploi d'un employé signataire, l'EMPLOYEUR lui garantit qu'il ne sera pas transféré de façon permanente ou temporaire, et obligatoire, à l'extérieur de son service.

Toutefois au service de la rédaction lesdits transferts s'effectuent à l'intérieur de chaque département.

- b) Les transferts temporaires de classification à l'intérieur du même service doivent être faits de façon équitable.

- 5.05 L'employé qui refuse de signer dans le délai prévu à la disposition 5.01 de la présente entente, ne bénéficie pas de la protection prévue à la présente entente.

ARTICLE 6 - DURÉE

- 6.01 Entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT, la présente entente entre en vigueur le 11 juillet 1990 et se termine à l'expiration de la dernière entente entre l'EMPLOYEUR et un employé signataire.

- 6.02 a) Entre le 11 juillet 1990 et l'expiration de la dernière entente entre l'EMPLOYEUR et un employé signataire, les parties sont libérées de l'application de la présente entente par la fermeture définitive de l'entreprise "journal La Tribune";

- b) Dans le cas de fermeture définitive de l'entreprise "journal La Tribune", l'EMPLOYEUR en avise le SYNDICAT par écrit dès qu'une telle décision est prise.

- c) Si, après une fermeture alléguée définitive, La Tribune (1982) Inc. reprend ses opérations, la présente entente s'applique de nouveau.

6.03 Entre l'EMPLOYEUR et un employé signataire, la présente entente entre en vigueur le 11 juillet 1990 et cesse de s'appliquer, l'EMPLOYEUR étant libéré de ses obligations, pour l'un des motifs suivants:

1. A la date d'échéance de la durée déterminée de la sécurité d'emploi de l'employé signataire telle qu'inscrite à la fin de la présente entente en regard de son nom;
2. Le décès de l'employé signataire;
3. La démission de l'employé signataire;
4. La retraite ou pré-retraite de l'employé signataire;
5. Le congédiement de l'employé signataire pour cause non contestée en arbitrage ou confirmée en arbitrage (ou par décision finale d'un Tribunal supérieur);
6. La fermeture définitive de l'entreprise "journal La Tribune";
7. La fermeture temporaire de l'entreprise "journal La Tribune" (que pour la durée de telle fermeture);
8. La grève (que pour la durée de la grève);
9. Le lock-out (que pour la durée du lock-out);

ARTICLE 7 - SUCCESSION

- 7.01 La présente entente lie les successeurs légaux du Syndicat ainsi que tout nouvel employeur.
- 7.02 L'EMPLOYEUR avise par écrit, préalablement à toute acquisition, la personne qui se porte acquéreur de l'entreprise "journal La Tribune", des obligations contenues dans la présente entente. Copie de cet avis est communiquée au SYNDICAT dès que l'acquisition est rendue publique.

ARTICLE 8 - PROTECTION DE L'ENTENTE ET INTERPRÉTATION

- 8.01 Les parties conviennent que la présente entente constitue une annexe et fait partie intégrante de la convention collective en vigueur ainsi que de toutes conventions collectives subséquentes, et ce, jusqu'au terme prévu à la disposition 6.01 de la présente entente.
- 8.02 Sous réserve de ce qui suit, les parties conviennent et s'engagent à ne pas négocier de nouveau le contenu de la présente entente dans les futures négociations pour le renouvellement des conventions collectives subséquentes. Les parties conviennent et s'engagent à reproduire et reporter intégralement la présente entente dans toutes et chacune des futures conventions collectives à intervenir entre les parties et ce jusqu'au terme prévu à la disposition 6.01 de la présente entente.

Nonobstant ce qui précède, si le changement technologique a pour effet d'affecter l'ensemble des employés dans le département comme ce fut le cas pour les employés du département de composition, au cours de l'année 1990, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT s'engagent à négocier de nouveau ladite entente, mais seulement à l'égard du groupe affecté par les changements technologiques.

Dans un tel cas, l'une ou l'autre des parties informera, par écrit, l'autre partie de son intention de modifier la présente entente.

- 8.03 a) Les parties reconnaissent que toutes les clauses de la présente entente constituent des termes et conditions nécessaires et indissociables aux objectifs poursuivis.
- b) Par conséquent, s'il y a contestation de la présente entente devant toute instance administrative quasi-judiciaire ou judiciaire, touchant d'une part, la possibilité pour l'EMPLOYEUR d'effectuer les changements technologiques et, d'autre part, la sécurité d'emploi pour les employés signataires, les conditions prévues à la présente entente continuent de trouver application jusqu'à décision finale.

Si, sur décision finale, une disposition quelconque de la présente entente, en tout ou en partie, devait être déclarée nulle, invalide, ou illégale par toute instance administrative, quasi-judiciaire ou judiciaire, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT s'engagent à se rencontrer immédiatement et à conclure une entente amendée, obligatoire ayant les mêmes effets par le biais de nouvelles dispositions équivalentes.

- d) Jusqu'à ce que les parties aient conclu une telle entente amendée, tous les effets concernant d'une part, la possibilité pour l'EMPLOYEUR d'effectuer des changements technologiques et concernant d'autre part, la totale sécurité d'emploi pour les employés signataires continueraient de trouver application.
- 8.04 a) Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'interdire à l'une des parties le recours à l'arbitrage de griefs advenant une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation d'une disposition de la présente entente, en autant que cette mésentente n'affecte pas la validité ou la légalité de telle disposition.
- b) En ce qui a trait à une telle mésentente, les parties conviennent de renoncer à tout moyen préliminaire et s'engagent à procéder au fond.
- 8.05 Dans toute interprétation de la présente entente ou de l'une de ses dispositions, la première et principale règle d'interprétation est d'une part de permettre à l'EMPLOYEUR d'effectuer des changements technologiques et d'autre part, d'assurer que les employés signataires conservent leur sécurité d'emploi selon les modalités prévues à la présente entente.
- 8.06 La présente entente s'applique nonobstant toute disposition contraire ou incompatible de la convention collective en vigueur ou de toutes conventions collectives subséquentes.

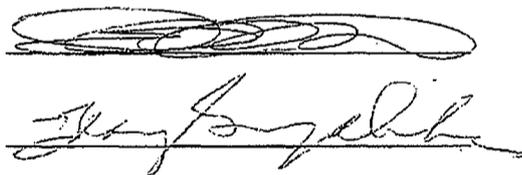
ARTICLE 9 - EXISTENCE D'UN CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

9.01 Outre la présente entente portant sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques annexée à la convention collective, les parties reconnaissent l'existence d'un contrat civil individuel et conditionnel, reprenant en totalité toutes et chacune des clauses apparaissant dans la présente entente mais ne prenant naissance qu'au moment où, pour toute raison, la présente entente sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques, ou partie de cette entente, est devenue nulle ou inapplicable.

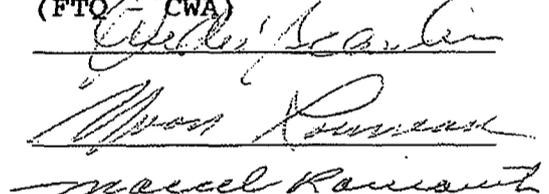
Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, déclarent avoir lu et consenti à la présente entente, en foi de quoi, les parties on signé le 23 jour de *août* 1990.

A Sherbrooke, ce 23 jour de *août* 1990.

LA TRIBUNE (1982) INC.



SYNDICAT QUEBECOIS DE
L'INDUSTRIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145
(FTO CWA)



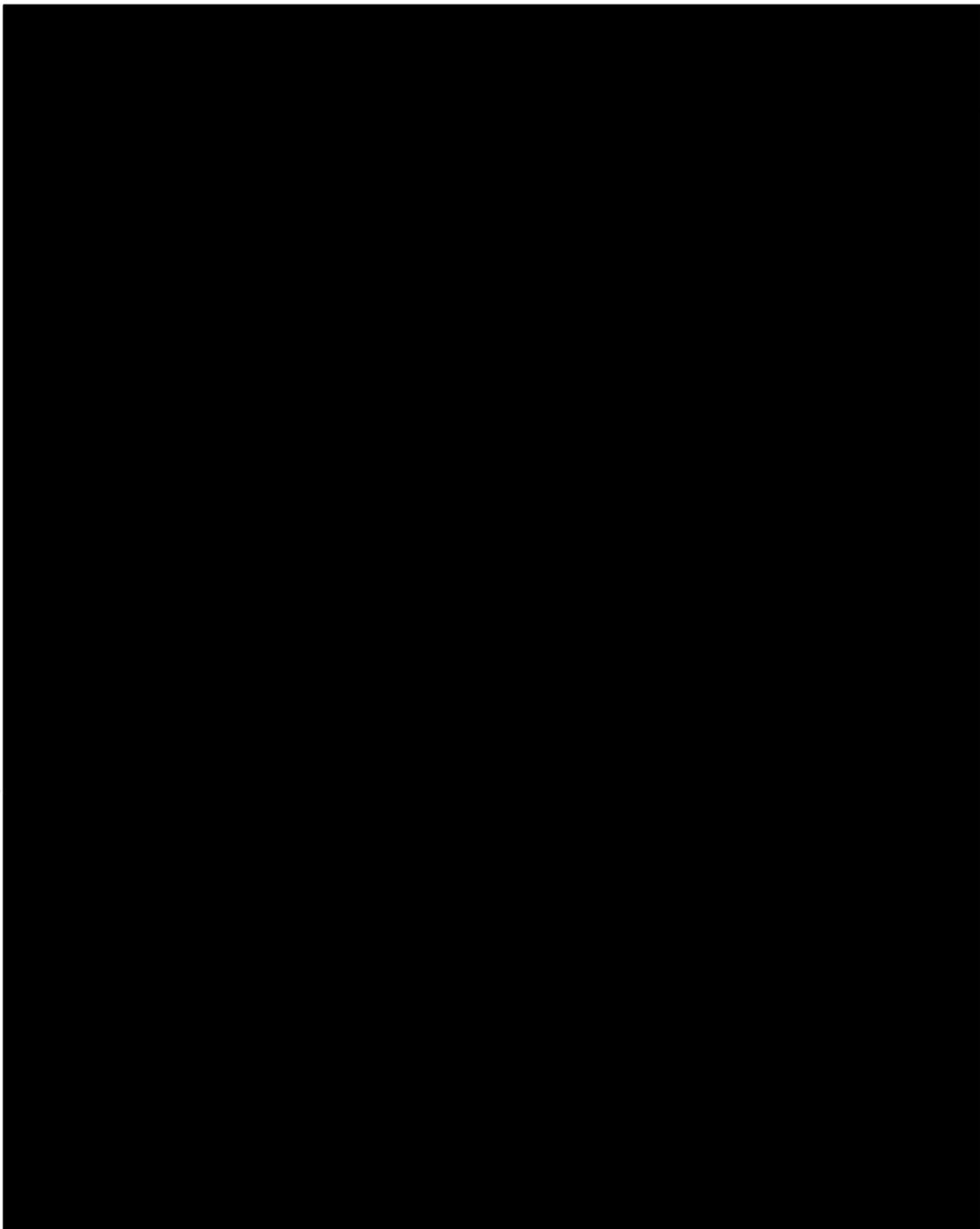
Je soussigné déclare avoir lu et compris la présente entente et, plus particulièrement que mon emploi se termine à la date d'expiration mentionnée en regard de mon nom. Je consens à être lié par les termes et conditions de la présente entente et à quitter mon emploi au plus tard à la date d'expiration mentionnée en regard de mon nom; le tout tel que témoigné par ma signature volontairement, librement et en pleine connaissance de cause ci-après apposée.

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
YVON ROUSSEAU ET ALS

NOM

SIGNATURE

DATE DE RETRAITE (65 AN



2025-04-01
2013-08-01
2018-10-01
2024-04-01
2018-06-01
2013-04-01
2022-09-01
1992-12-01
2017-12-01
2020-10-01
2023-09-01
1999-01-01
2026-10-01
2007-03-01
2020-09-01
2023-12-01
2020-07-01
2026-01-01
2024-06-01
1994-11-01
2003-09-01
2020-01-01
2017-12-01
2005-12-01
2006-07-01
2020-08-01
2025-06-01
2014-08-01
2008-03-01

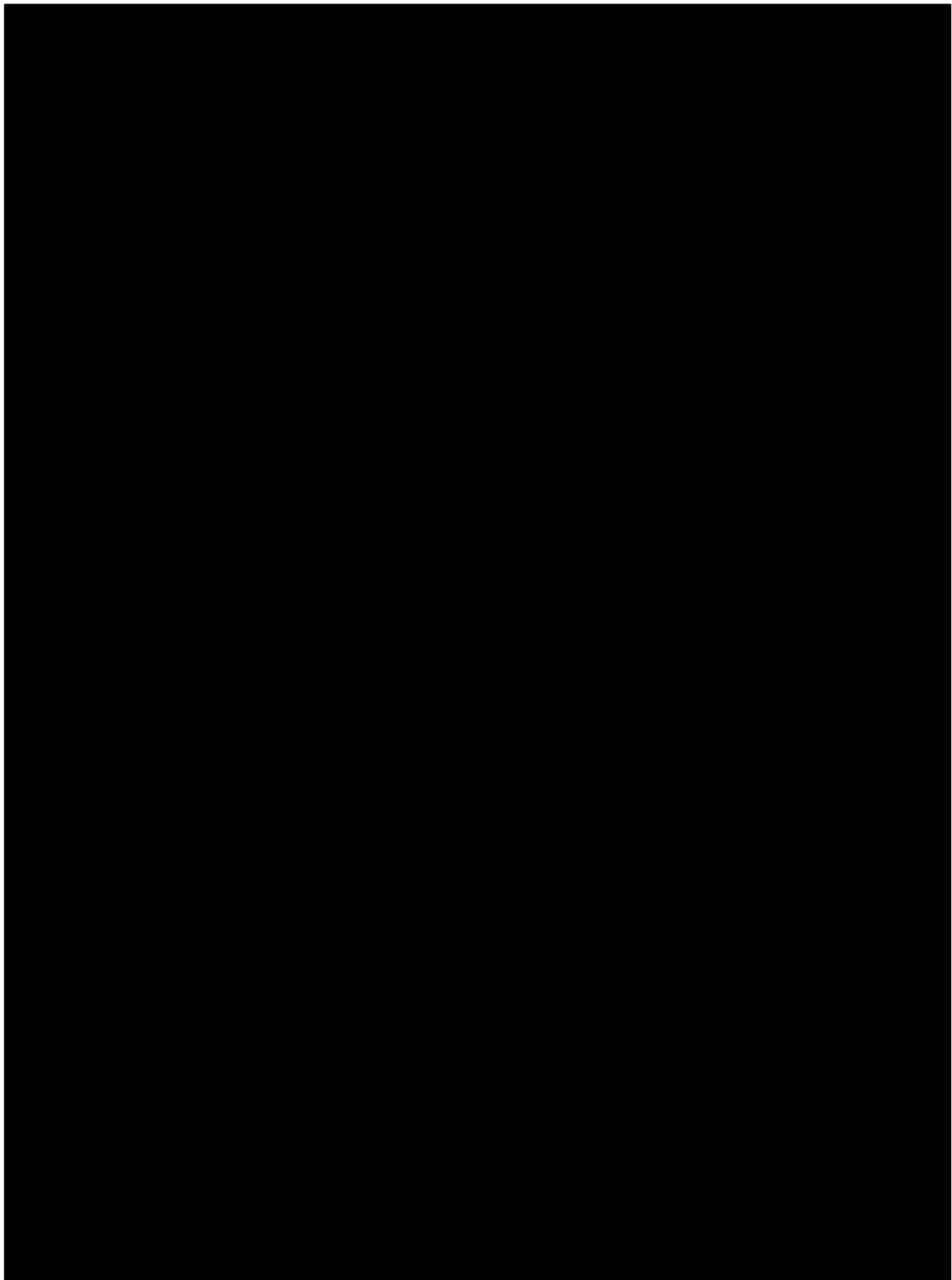
CP

AL

NOM

SIGNATURE

DATE DE SIGNATURE (65 AN

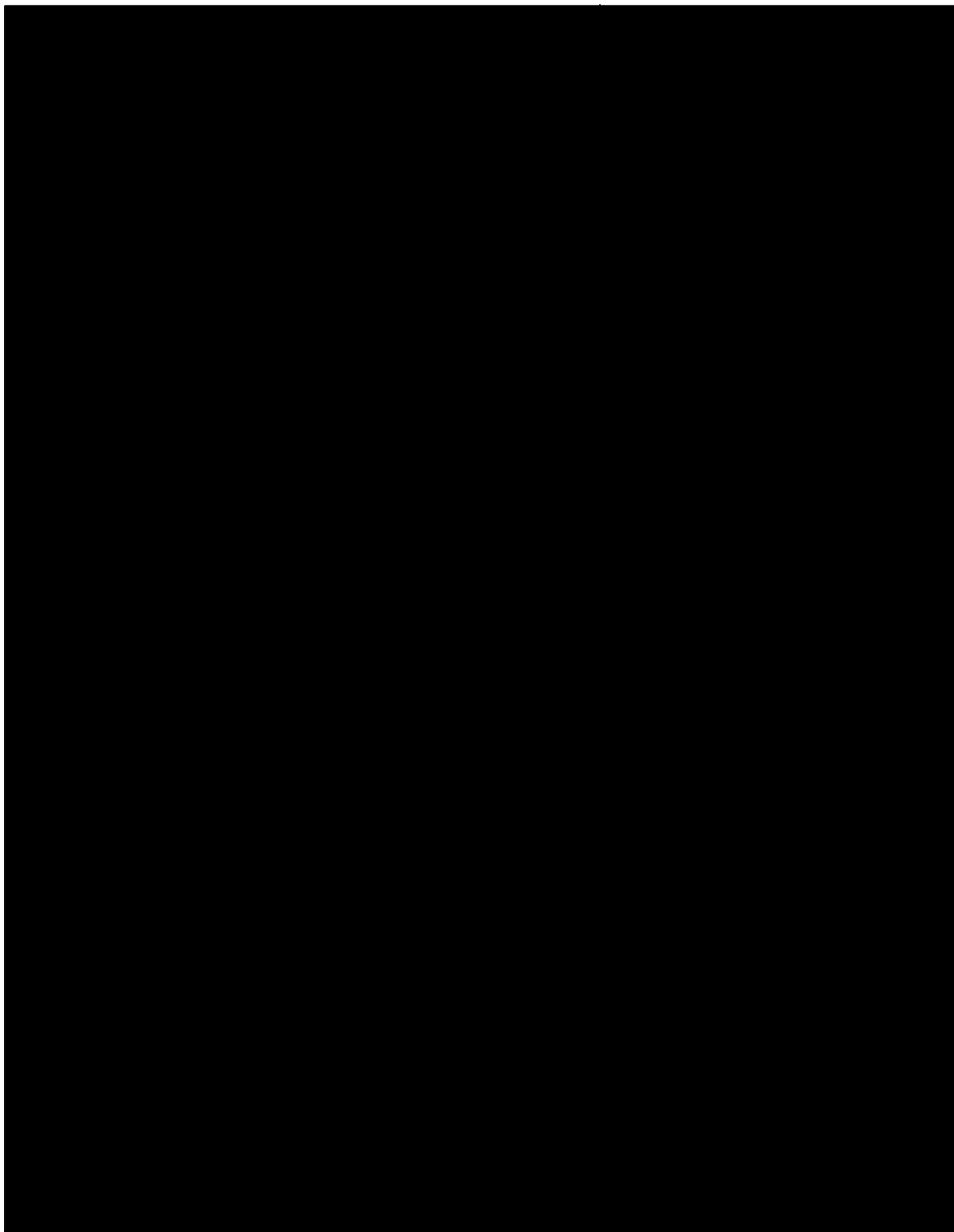


2021-07-01
1991-03-01
2019-01-01
2014-04-01
2008-10-01
2017-06-01
2016-07-01
2026-06-01
2021-07-01
2016-06-01
2004-05-01
2009-03-01
2014-05-01
2019-01-01
2019-06-01
2026-06-01
2002-07-01
2015-06-01
2020-02-01
1998-11-01
1992-12-01
2023-01-01
2021-01-01
2014-07-01
2030-04-01
1996-11-01
2026-12-01
2003-11-01
2023-10-01
2010-05-01
1996-11-01
2004-03-01

NOM

SIGNATURE

DATE DE RETRAITE (65 ANS



2020-07-01
2010-10-01
2005-10-01
2016-05-01
2025-06-01
2011-08-01
2005-06-01
2016-05-01
2002-08-01
2026-07-01
2021-05-01
2011-07-01
2021-05-01
2014-09-01
2012-06-01
2000-10-01
2016-02-01
2008-08-01
2013-01-01
2019-02-01
2011-07-01
2026-08-01
2010-04-01
2027-01-01
1994-02-01
2015-07-01
2012-01-01

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE SHERBROOKE

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

La Tribune (1982) Inc., corporation légalement constituée ayant son siège social et sa principale place d'affaires situés au 1950, rue Roy, dans la ville de Sherbrooke;

CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR

ET

Le Syndicat Québécois de l'Industrie et des Communications, section locale 145 (FTQ - CWA), du Syndicat des travailleurs en communication d'Amérique, secteur des Travailleurs de l'imprimerie de l'édition et de la presse (FTQ - CTC), association de salariés regroupés dans la province de Québec, ayant sa principale place d'affaires au 4555, boul. Métropolitain est, suite 201, dans la cité de St-Léonard et le district de Montréal, dûment accréditée par le Ministère du Travail pour représenter les salariés de La Tribune (1982) Inc.;

CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT

ET

Marcel Rancourt et Als, citoyens canadiens, employés de l'EMPLOYEUR, membres du Syndicat et dont les signatures apparaissent à la présente entente.

CI-APRÈS APPELÉS LES EMPLOYÉS.

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES - MARCEL RANCOURT ET ALS.

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

- 1.01 Les parties susmentionnées, par leurs représentants dûment mandatés, ont convenu d'une entente portant sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques.
- 1.02 Cette entente est connue et appelée: "Entente sur la sécurité de l'emploi et les changements technologiques - Marcel Rancourt et Als".

ARTICLE 2 - DÉFINITION

- 2.01 Dans la présente entente, département de la composition signifie l'ensemble des employés de la composition regroupés dans un même lieu physique et exécutant le travail faisant partie de la juridiction du département de la composition.
- 2.02 Dans la présente entente, juridiction signifie l'ensemble du travail du département de la composition exécuté par les employés de l'EMPLOYEUR dudit département en date du 10 juillet 1990, tel que prévu à la convention collective en vigueur à cette date.
- 2.03 Dans la présente entente, changement technologique signifie un changement d'équipement, l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles techniques ou nouveaux procédés, modifications de tous procédés ou méthodes de production qui aurait pour effet de causer la perte d'un emploi n'eût été de la présente entente. La décision de l'EMPLOYEUR d'effectuer un transfert de tâches à l'extérieur du département de la composition constitue également un changement technologique.

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE SHERBROOKE

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

La Tribune (1982) Inc., corporation légalement constituée ayant son siège social et sa principale place d'affaires situés au 1950, rue Roy, dans la ville de Sherbrooke;

CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR

ET

Le Syndicat Québécois de l'Industrie et des Communications, section locale 145 (FTQ - CWA), du Syndicat des travailleurs en communication d'Amérique, secteur des Travailleurs de l'imprimerie de l'édition et de la presse (FTQ - CTC), association de salariés regroupés dans la province de Québec, ayant sa principale place d'affaires au 4555, boul. Métropolitain est, suite 201, dans la cité de St-Léonard et le district de Montréal, dûment accréditée par le Ministère du Travail pour représenter les salariés de La Tribune (1982) Inc.;

CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT

ET

Marcel Rancourt et Als, citoyens canadiens, employés de l'EMPLOYEUR, membres du Syndicat et dont les signatures apparaissent à la présente entente.

CI-APRÈS APPELÉS LES EMPLOYÉS.

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES - MARCEL RANCOURT ET ALS.

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

- 1.01 Les parties susmentionnées, par leurs représentants dûment mandatés, ont convenu d'une entente portant sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques.
- 1.02 Cette entente est connue et appelée: "Entente sur la sécurité de l'emploi et les changements technologiques - Marcel Rancourt et Als".

ARTICLE 2 - DÉFINITION

- 2.01 Dans la présente entente, département de la composition signifie l'ensemble des employés de la composition regroupés dans un même lieu physique et exécutant le travail faisant partie de la juridiction du département de la composition.
- 2.02 Dans la présente entente, juridiction signifie l'ensemble du travail du département de la composition exécuté par les employés de l'EMPLOYEUR dudit département en date du 10 juillet 1990, tel que prévu à la convention collective en vigueur à cette date.
- 2.03 Dans la présente entente, changement technologique signifie un changement d'équipement, l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles techniques ou nouveaux procédés, modifications de tous procédés ou méthodes de production qui aurait pour effet de causer la perte d'un emploi n'eût été de la présente entente. La décision de l'EMPLOYEUR d'effectuer un transfert de tâches à l'extérieur du département de la composition constitue également un changement technologique.

ARTICLE 3 - HISTORIQUE

- 3.01 L'évolution technologique dans l'industrie de l'impression a profondément transformé les tâches de composition typographique et ce, depuis le début des années 60.
- 3.02 A la Tribune (1982) Inc., particulièrement, trois vagues successives de changements technologiques ont affecté les tâches de composition typographique. Nous pouvons identifier ces trois phases par l'introduction des technologies suivantes:
1. les linotypes automatiques
 2. la photocomposition
 3. le système rédactionnel électronique
- 3.03 En 1991, La Tribune (1982) Inc. entend s'engager dans la quatrième vague de changements technologiques devant conduire à la pagination électronique intégrale.
- 3.04 La réalisation de la pagination électronique intégrale implique entre autre une transformation en profondeur des métiers traditionnels de composition typographique, par l'introduction de nouvel équipement, par une modification complète des procédés ou méthodes de production ainsi que par des transferts de tâches de la composition vers la rédaction, la publicité et autres.
- 3.05 Les parties sont conscientes que cette évolution nécessaire pour la survie de La Tribune (1982) Inc. exige une modification radicale des relations de travail existantes entre elles dans le but d'assurer la paix industrielle dans le respect du droit de l'EMPLOYEUR d'adapter son entreprise à l'évolution technologique et du droit des employés à la sécurité de leur emploi.
- 3.06 De plus, la frontière entre la conception (journaliste, publicitaire, etc.) et la réalisation

de forme typographique s'est considérablement atténuée de telle façon qu'il devient de plus en plus complexe pour les parties de tracer une ligne de démarcation entre les juridictions de la composition, de la rédaction, de la publicité et autres.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES ONT CONVENU CE QUI SUIT:

ARTICLE 4 - LES DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01 L'EMPLOYEUR peut introduire tout changement technologique.
- 4.02 Le SYNDICAT consent à ce que L'EMPLOYEUR puisse introduire tout changement technologique.
- 4.03 a) Lors de changements ayant des effets significatifs sur les tâches des employés, l'employeur s'engage à donner au syndicat un avis de cent vingt (120) jours même si ces changements ne sont pas des changements tels que défini à l'article 2.03 ci-haut. Il est bien entendu que la transmission dudit avis ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les employés de la sécurité d'emploi si les changements qui y sont précisés ne sont pas des changements technologiques tels que définis par 2.03.
- b) Sous réserve du préavis écrit prévu au paragraphe a) ci-avant, le SYNDICAT renonce progressivement à sa juridiction à la composition dès le moment où les tâches du département de la composition sont éliminées, ou transférées à l'extérieur du département.
- c) Les dispositions suivantes de la convention collective, en vigueur le 11 juillet 1990, 9.03, 9.04 cesseront de s'appliquer au fur et à mesure de tels changements. Dès lors, le SYNDICAT perdra juridiction sur lesdites

tâches du département de composition au fur et à mesure de tels changements.

4.04 Il est convenu que les employés effectuant les tâches des classifications:

- dessin - création publicitaire,
- dessin - traçage,
- production placards classés,

partagent leur juridiction avec les employés du département de la composition.

ARTICLE 5 - LES DROITS DES EMPLOYÉS

5.01 a) Entre la date de signature de la présente entente et au plus tard le 30 octobre 1990, l'EMPLOYEUR offre à tous les employés l'opportunité de ratifier individuellement la présente entente.

b) Lesdits employés doivent remettre leur réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'offre. Dans le cas où l'employé accepte, il s'engage de signer la présente entente ainsi que le contrat individuel de travail au plus tard le 30 octobre 1990.

5.02 a) Par la présente entente, l'EMPLOYEUR garantit la sécurité d'emploi telle que définie à la présente entente à chacun des employés pour la durée déterminée de ladite sécurité d'emploi telle qu'inscrite à la fin de la présente entente en regard du nom de chacun desdits employés.

b) L'employé qui signe la présente entente comprend et consent à ce que la durée de son emploi chez l'EMPLOYEUR est dès ce moment à durée déterminée et que son emploi se termine à l'échéance de ladite durée déterminée et

ce, en contrepartie des avantages obtenus par la sécurité d'emploi. En conséquence, l'employé s'engage à quitter son emploi à l'échéance de ladite durée déterminée et renonce à toute action ou recours devant toute instance administrative, quasi-judiciaire ou judiciaire advenant telle terminaison d'emploi.

- c) Le SYNDICAT comprend que selon la présente entente, la durée d'emploi chez l'EMPLOYEUR de chacun des employés signataires est maintenant à durée déterminée et que la date d'expiration de ladite sécurité d'emploi pour chacun des employés signataires est celle inscrite à la fin de la présente entente en regard du nom de chacun desdits employés
- 5.03 Pendant la durée de la sécurité d'emploi d'un employé signataire, l'EMPLOYEUR lui garantit un travail ou l'évolution dudit travail, qui relève de la juridiction du département où il travaillait le 10 juillet 1990 selon le rang de priorité qu'il avait à ladite date.
- 5.04 a) Pendant la durée de la sécurité d'emploi d'un employé signataire, l'EMPLOYEUR lui garantit qu'il ne sera pas transféré de façon permanente ou temporaire, et obligatoire, à l'extérieur de son département.
- b) Les transferts temporaires de classification à l'intérieur du même département doivent être faits de façon équitable.
- 5.05 L'employé qui refuse de signer dans le délai prévu à la disposition 5.01 de la présente entente, ne bénéficie pas de la protection prévue à la présente entente.
- 5.06 Il est également convenu qu'à compter du 1er septembre 1990, il y a abolition complète du système de substituts au département de la composition.

En considération de ce qui précède, trois (3) congés sans solde sont accordés aux employés du département de la composition lesquels devront être pris conformément à la lettre d'entente No. 37 de la convention collective du 11 juillet 1990.

- 5.07 Les employés de l'équipe de nuit du département de la composition ont droit à un minimum d'une fin de semaine de congé hebdomadaire à toutes les deux (2) semaines et ce conformément à la lettre d'entente No. 37 de la convention collective du 11 juillet 1990.

Pour les employés signataires du département de la composition qui travaillent sur l'équipe de jour en date du 11 juillet 1990 continuent de travailler de jour sous réserve, toutefois, de l'application de la priorité.

Quant aux employés signataires de la publicité, ceux-ci continuent de travailler selon l'horaire de travail de jour en autant qu'ils occupent les mêmes tâches qu'ils occupaient le 10 juillet 1990.

- 5.08 Il est clairement entendu que les employés signataires de la présente entente ne peuvent se prévaloir des autres dispositions de la convention collective relatives aux changements technologiques et/ou à la sécurité d'emploi.

ARTICLE 6 - DURÉE

- 6.01 Entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT, la présente entente entre en vigueur le 11 juillet 1990 et se termine à l'expiration de la dernière entente entre l'EMPLOYEUR et un employé signataire.
- 6.02 a) Entre le 11 juillet 1990 et l'expiration de la dernière entente entre l'EMPLOYEUR et un employé signataire, les parties sont libérées de l'application de la présente entente par la fermeture définitive de l'entreprise "journal La Tribune";

- b) Dans le cas de fermeture définitive de l'entreprise "journal La Tribune", l'EMPLOYEUR en avise le SYNDICAT par écrit dès qu'une telle décision est prise.
- c) Si, après une fermeture alléguée définitive, La Tribune (1982) Inc., reprend ses opérations, la présente entente s'applique de nouveau.

6.03 Entre l'EMPLOYEUR et un employé signataire, la présente entente entre en vigueur le 11 juillet 1990 et cesse de s'appliquer, l'EMPLOYEUR étant libéré de ses obligations, pour l'un des motifs suivants:

- 1. A la date d'échéance de la durée déterminée de la sécurité d'emploi de l'employé signataire telle qu'inscrite à la fin de la présente entente en regard de son nom;
- 2. Le décès de l'employé signataire;
- 3. La démission de l'employé signataire;
- 4. La retraite ou pré-retraite de l'employé signataire;
- 5. Le congédiement de l'employé signataire pour cause non contestée en arbitrage ou confirmée en arbitrage (ou par décision finale d'un Tribunal supérieur);
- 6. La fermeture définitive de l'entreprise "journal La Tribune";
- 7. La fermeture temporaire de l'entreprise "journal La Tribune" (que pour la durée de telle fermeture);
- 8. La grève (que pour la durée de la grève);
- 9. Le lock-out (que pour la durée du lock-out);

ARTICLE 7 - SUCCESSION

- 7.01 La présente entente lie les successeurs légaux du Syndicat ainsi que tout nouvel employeur.
- 7.02 L'EMPLOYEUR avise par écrit, préalablement à toute acquisition, la personne qui se porte acquéreur de l'entreprise "journal La Tribune", des obligations contenues dans la présente entente. Copie de cet avis est communiquée au SYNDICAT dès que l'acquisition est rendue publique.

ARTICLE 8 - PROTECTION DE L'ENTENTE ET INTERPRÉTATION

- 8.01 Les parties conviennent que la présente entente constitue une annexe et fait partie intégrante de la convention collective en vigueur ainsi que de toutes conventions collectives subséquentes, et ce, jusqu'au terme prévu à la disposition 6.01 de la présente entente.
- 8.02 Les parties conviennent et s'engagent à ne pas négocier de nouveau le contenu de la présente entente dans les futures négociations pour le renouvellement des conventions collectives subséquentes. Les parties conviennent et s'engagent à reproduire et reporter intégralement la présente entente dans toutes et chacune des futures conventions collectives à intervenir entre les parties et ce jusqu'au terme prévu à la disposition 6.01 de la présente entente.
- 8.03 a) Les parties reconnaissent que toutes les clauses de la présente entente constituent des termes et conditions nécessaires et indissociables aux objectifs poursuivis.
- b) Par conséquent, s'il y a contestation de la présente entente devant toute instance administrative quasi-judiciaire ou judiciaire, touchant d'une part, la possibilité pour l'EMPLOYEUR d'effectuer les changements technologiques et, d'autre part, la sécurité

d'emploi pour les employés signataires, les conditions prévues à la présente entente continuent de trouver application jusqu'à décision finale.

- c) Si, sur décision finale, une disposition quelconque de la présente entente, en tout ou en partie, devait être déclarée nulle, invalide, ou illégale par toute instance administrative, quasi-judiciaire ou judiciaire, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT s'engagent à se rencontrer immédiatement et à conclure une entente amendée, obligatoire ayant les mêmes effets par le biais de nouvelles dispositions équivalentes.
 - d) Jusqu'à ce que les parties aient conclu une telle entente amendée, tous les effets concernant d'une part, la possibilité pour l'EMPLOYEUR d'effectuer des changements technologique et concernant d'autre part, la sécurité d'emploi pour les employés signataires continueraient de trouver application.
- 8.04
- a) Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'interdire à l'une des parties le recours à l'arbitrage de griefs advenant une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation d'une disposition de la présente entente, en autant que cette mésentente n'affecte pas la validité ou la légalité de telle disposition.
 - b) En ce qui a trait à une telle mésentente, les parties conviennent de renoncer à tout moyen préliminaire et s'engagent à procéder au fond.
- 8.05
- Dans toute interprétation de la présente entente ou de l'une de ses dispositions, la première et principale règle d'interprétation est d'une part de permettre à l'EMPLOYEUR d'effectuer des changements technologiques et d'autre part, d'assurer que les employés signataires conservent leur sécurité

d'emploi selon les modalités prévues à la présente entente.

- 8.06 La présente entente s'applique nonobstant toute disposition contraire ou incompatible de la convention collective en vigueur ou de toutes conventions collectives subséquentes.
- 8.07 a) Lors du renouvellement de la convention collective, l'EMPLOYEUR acceptera que les augmentations salariales des employés signataires seront égales à l'augmentation de base de salaire convenues entre La Tribune (1982) Inc. et la majorité des autres employés de La Tribune (1982) Inc.

Lors du renouvellement de la convention collective et sous réserve de la lettre d'entente No. 8 du 11 juillet 1990, l'EMPLOYEUR maintiendra pour les employés signataires le même nombre d'heures travaillées en date du 11 juillet 1990 au taux horaire à cette date, majoré le cas échéant des augmentations de salaire prévues au paragraphe précédent.

Il peut y avoir réduction des heures régulières de travail si la majorité des employés le désire, une telle réduction ne pourra être accordée que si le SYNDICAT et l'employeur y consentent par écrit.

De plus, si l'ensemble des employés syndiqués de l'EMPLOYEUR de La Tribune (1982) Inc. devaient accepter une réduction des heures de travail de leur semaine régulière ou de salaire, les employés signataires acceptent dès ce moment et pour la même période que les autres employés une réduction d'heures équivalente ou une réduction équivalente de salaire.

- b) S'il y avait mésentente en ce qui concerne l'application de l'article 8.07 a) et/ou b) l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviendraient de nommer, dans les plus brefs délais, un arbitre

de différends afin qu'il puisse déterminer l'augmentation de salaire des employés signataires du département de la composition, le tout conformément à l'article 8.07 a) et/ou b).

ARTICLE 9 - EXISTENCE D'UN CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

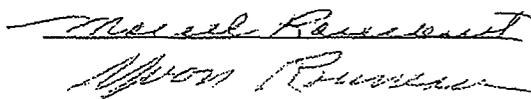
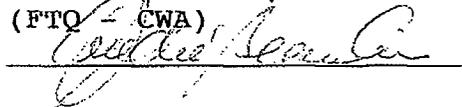
9.01 Outre la présente entente portant sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques annexée à la convention collective, les parties reconnaissent l'existence d'un contrat civil individuel et conditionnel, reprenant en totalité toutes et chacune des clauses apparaissant dans la présente entente mais ne prenant naissance qu'au moment où, pour toute raison, la présente entente sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques, ou partie de cette entente, est devenue nulle ou inapplicable.

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, déclarent avoir lu et consenti à la présente entente, en foi de quoi, les parties on signé le 18^e ième jour de août 1990.

A Sherbrooke, ce 18 jour de août 1990.

LA TRIBUNE (1982) INC.

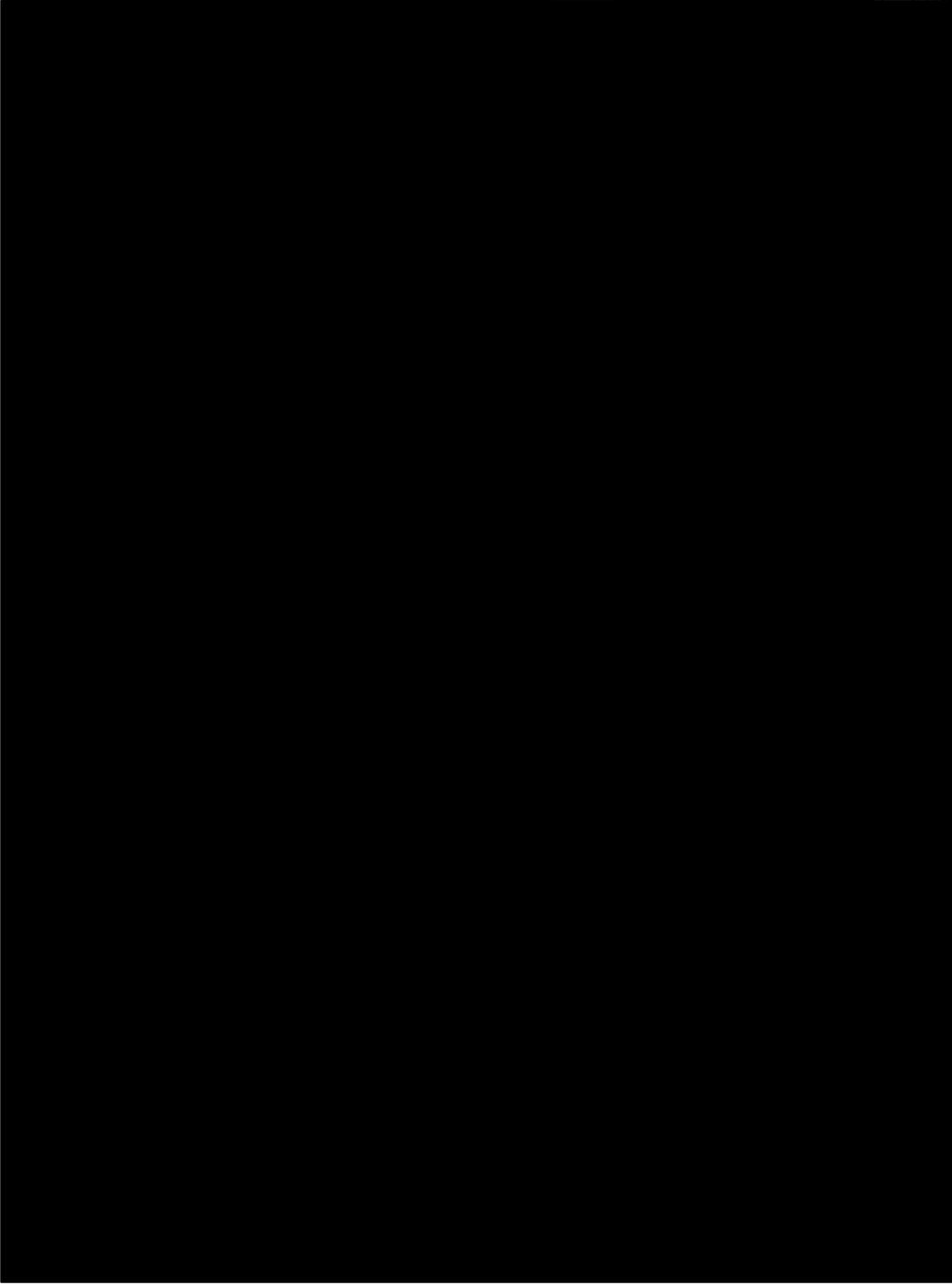
SYNDICAT QUEBECOIS DE
L'INDUSTRIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145
(FTO - CWA)



Je soussigné déclare avoir lu et compris la présente entente et, plus particulièrement que mon emploi se termine à la date d'expiration mentionnée en regard de mon nom. Je consens à être lié par les termes et conditions de la présente entente et à quitter mon

emploi au plus tard à la date d'expiration mentionnée en regard de mon nom; le tout tel que témoigné par ma signature volontairement, librement et en pleine connaissance de cause ci-après apposée.

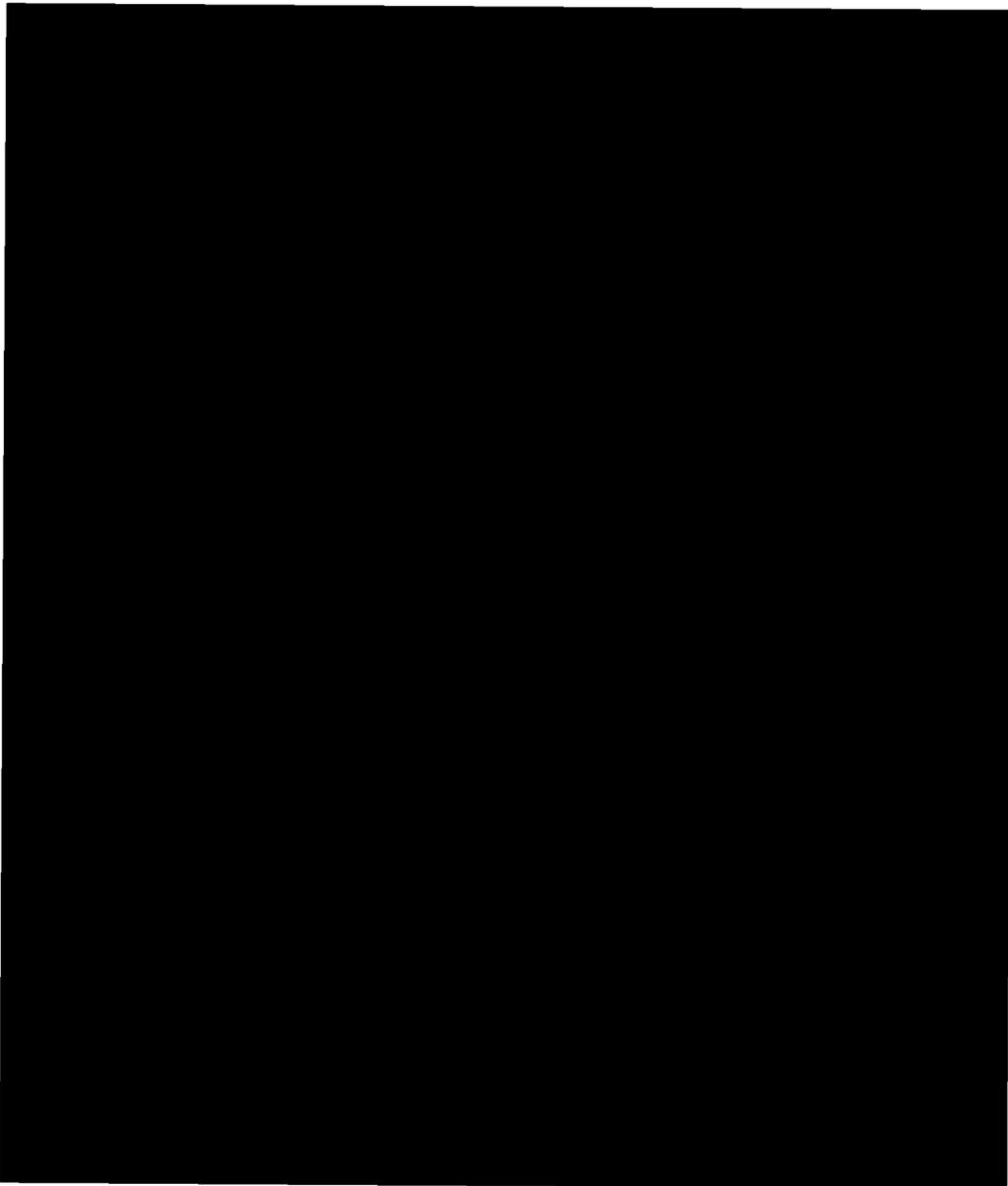
ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
MARCEL RANCOURT ET ALS

NOM	SIGNATURE	DATE DE RETRAITE (65 ANS)
		1998-01-01
		2002-08-01
		2012-12-01
		1997-11-01
		2021-10-01
		2020-12-01
		2010-07-01
		1994-03-01
		1995-07-01
		1997-10-01
		1999-08-01
		2007-06-01
		2000-01-01
		1995-09-01
		2002-10-01
		2018-10-01
		2024-02-01
		2002-07-01
		2000-11-01
		2018-03-01
		2006-04-01
		1997-07-01
		1998-02-01
		1996-04-01
	2020-12-01	
	1998-06-01	
	2015-05-01	
	2019-02-01	

NOM

SIGNATURE

DATE DE RETRAITE (65 ANS)



1994-08-01
2017-08-01
2014-10-01
2020-11-01
1993-11-01
2016-08-01
2018-02-01
2001-05-01
1998-06-01
2008-11-01
2005-03-01
1999-01-01
2011-04-01
2020-08-01
2005-03-01
1997-10-01
1992-10-01

2013-10-01
2008-06-01
2023-09-01
2003-06-01

AIDE MÉMOIRE

9.03 Les juridictions prévues à 9.03 sont sujettes à l'application de la lettre d'entente de l'annexe: Changements technologiques et sécurité d'emploi, Marcel Rancourt et Als.

- A) La préparation de toutes données d'entrée pour l'OCR de même que l'opération de l'OCR et des VDT, appareil similaire et/ou équipement directement accouplés (on line) à un ordinateur et utilisés pour la préparation de rubans perforés, copies ou autres données d'entrée pour des fins de composition jusqu'à la mise en page finale, inclusivement prête pour la photo-lithogravure relève de la juridiction des employés du département de la composition.
- B) Nonobstant le paragraphe qui précède de même que toute autre disposition de la présente convention, mais sous réserve toutefois du paragraphe 4.01 B) 3 de l'Annexe "B", il est bien entendu que les préposés aux annonces classées ont juridiction pour préparer et dactylographier toutes données d'entrée d'annonces classées sous forme de copies prêtes pour lecture par l'OCR et, également, pour préparer et dactylographier toutes données d'entrée d'annonces classées (incluant formules et/ou formats) sur console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire pour entrer en mémoire telles données, le tout étant prêt pour la photocomposition ou procédé similaire; toute donnée d'entrée ainsi entrée en mémoire peut être rappelée et lue par les préposés aux annonces classées pour fins de faire de la même façon des vérifications et/ou corrections.
- C) Par ailleurs, nonobstant le premier paragraphe de la présente disposition de même que toute autre disposition de la présente convention, il est bien entendu que tout employé des classifications "rédaction publicitaire" et "traduction publicitaire" a juridiction pour préparer et dactylographier toutes données d'entrée de son propre texte ou sa traduction ou son adaptation d'un texte sous forme de copies prêtes pour lecture par l'OCR et, également, pour préparer et dactylographier lui-même toutes données d'entrée de son propre texte ou sa traduction ou son adaptation d'un texte sur console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire pour entrer en mémoire telles données. Toutes données ainsi entrées en mémoire peuvent être rappelées et lues par ledit employé qui à l'origine les a préparées et dactylographiées pour fins de faire de la même façon des vérifications et/ou corrections.
- D) Par ailleurs, nonobstant le premier paragraphe de la présente disposition de même que toute autre disposition de la présente convention, il est bien entendu que tout journaliste (incluant éditorialiste) a juridiction pour préparer et dactylographier toutes données d'entrée de son propre texte ou sa traduction ou son adaptation d'un texte sous forme de copies prêtes pour lecture par l'OCR et, également, pour préparer et dactylographier lui-même toutes données d'entrée de son propre texte ou sa traduction ou son adaptation d'un texte sur console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire pour entrer en mémoire telles données. Toutes données ainsi entrées en mémoire peuvent être rappelées et lues par le journaliste qui à l'origine les a préparées et dactylographiées pour fins de faire de la même façon des vérifications et/ou corrections. De plus, l'ensemble desdites données, de même que celles provenant de la Presse Canadienne (ou d'une autre agence la remplaçant selon la disposition 9.02 ci-avant) directement "on line" à l'ordinateur de même que l'ensemble des autres données d'entrée de matière rédactionnelle peuvent être rappelées et lues sur console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire par les personnes du Service de la rédaction ayant l'autorité et la responsabilité de vérifier telles données, ceci pour fins de faire des vérifications et/ou corrections et/ou pour fins d'édition ("editing"); pour ce faire, lesdits employés ont également juridiction pour préparer et dactylographier sur VDT toutes données d'entrée supplémentaires (incluant titres, formules et/ou formats) utiles à

l'accomplissement de leur responsabilité, pour fins d'entrer en mémoire telles données; le tout étant prêt pour la photocomposition ou procédé similaire.

- E) Pour fins d'application des paragraphes A), B), C) et D) de la présente disposition 9.03, il est bien entendu:
1. qu'il n'y aura pas de pool de typistes (typing pool) d'un ou de plusieurs employés pour l'exécution du travail visé par les paragraphes B), C) et D) de la présente disposition, sauf sur entente préalable avec le SYNDICAT;
 2. que les correspondants, pigistes et collaborateurs ne peuvent dactylographier eux-mêmes toutes données d'entrée de leurs textes, de sa traduction ou de son adaptation sur console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire pour entrer en mémoire telles données. Toutefois, le journaliste qui fait l'adaptation desdits textes peut utiliser une console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire pour entrer en mémoire telles données; étant bien entendu que les textes ne nécessitant aucune adaptation sont entrés en mémoire sur console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire par des employés du département de la composition;
 3. que les journalistes des bureaux régionaux de même que les journalistes en mission à l'extérieur ont juridiction pour accomplir leur travail conformément au paragraphe D) de la présente disposition à partir de console d'affichage visuel (VDT) ou appareil similaire (exemple: Teleram) opérant de l'extérieur du bureau principal de L'EMPLOYEUR. Au fur et à mesure que le SYNDICAT perd juridiction sur les tâches de la composition telles que prévues à l'article 4.03 b) de la lettre d'entente Changements technologiques et sécurité d'emploi, Marcel Rancourt et Als., les prohibitions prévues au paragraphes 1 et 2 ci-haut du paragraphe e) cessent de s'appliquer.
- F) Le journaliste qui a entré en mémoire un texte selon ce que prévu ci-avant, peut, s'il le désire, obtenir une copie imprimée dudit texte à partir d'une imprimante.
- G) L'EMPLOYEUR maintient le système "password security" actuellement incorporé dans la programmation de l'ordinateur de composition.

9.04 Dans le cas où un ordinateur de composition ou un système d'ordinateurs de composition reliés ou non à un équipement périphérique (OCR, CRT, VDT ou autres équipements similaires) est utilisé pour exécuter du travail inclus dans la juridiction du SYNDICAT, l'opération et la programmation (excepté la programmation qui est fournie par le manufacturier ou le bailleur comme faisant partie de services standards pour l'achat ou la location de l'équipement) de tel ordinateur de composition ou équipement périphérique est faite par des employés régis par la présente convention. La programmation ne comprend pas l'analyse ou l'élaboration de systèmes. La programmation commence, pour les fins de la présente convention, avec l'exécution d'un ordinogramme (flow charting) respectant les directives reçues de l'analyste et continue jusqu'à ce que la codification du programme pour l'ordinateur de composition soit complétée et prête à servir à la préparation comme matériel d'entrée. Les programmes préparés par des employés régis par la présente convention peuvent être édités (edited), modifiés et retracés par des experts non soumis à la présente convention.

Jusqu'à ce que les employés régis par la présente convention soient qualifiés pour exécuter le travail de programmation ci-avant visé, L'EMPLOYEUR peut faire accomplir ce travail par des experts de l'extérieur; si, toutefois, L'EMPLOYEUR embauche une ou des personnes pour effectuer ce travail, celles-ci sont soumises à la présente convention.

L'entretien et la réparation de l'ordinateur de composition ou du système d'ordinateurs de composition, que cet équipement soit utilisé par les employés régis par l'Annexe "C" ou par des employés régis par une autre annexe pour l'exécution de travail inclus dans la juridiction du SYNDICAT, relèvent des employés régis par l'Annexe "C", ceci sous les réserves et exceptions prévues à la disposition 14.01 de ladite annexe.

Au cas d'urgence temporaire résultant d'une défaillance mécanique, électrique ou autre, ou encore d'une autre situation de force majeure, L'EMPLOYEUR peut recourir à un système de soutien (back up) et le SYNDICAT convient que les données d'entrée et de sortie alors obtenues soient manipulées et traitées par les employés régis par la présente convention.