
CONVENTION

COLLECTIVE

ENTRE

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

ET

**SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE
L'EST (CSN)**

EN VIGUEUR

2022-2024

Table des matières

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

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

ARTICLE 8 – ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE ET RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES	39
8.1. ACTIVITES DE SOUS-TRAITANCE.....	39
8.2. IMPLICATION D’UN SALARIE A UN PROJET D’EXPERIMENTATION	39
8.3. LA MISE EN PLACE D’UN PROJET D’EXPERIMENTATION	39
8.4. COMPLEMENT D’UNE TACHE SUR UNE BASE PONCTUELLE ET/OU EXPERIMENTALE	39
8.5. DUREE DE VIE DU PROJET D’EXPERIMENTATION	40
8.6. SUIVI SUR LE PROJET D’EXPERIMENTATION A SON EXPIRATION.....	40
8.7. LE RECOURS A DES COLLABORATEURS EXTERNES.....	40
ARTICLE 9 – FORUMS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	42
9.1. MECANISMES PREVENTIFS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS.....	42
9.2. LE COMITE REGROUPE DE RELATIONS DE TRAVAIL	42
9.3. LE COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL LOCAL	42
9.4. DEROULEMENT DES TRAVAUX DES COMITES DE RELATIONS DE TRAVAIL	43
9.5. DEPOT D’UN GRIEF.....	43
9.6. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	44
ARTICLE 10 – ACTIVITE SYNDICALE.....	47
10.1. DROIT DU SALARIE A L’ACTIVITE SYNDICALE	47
10.2. PARTICIPATION DU SALARIE A UNE ASSEMBLEE SYNDICALE.....	47
10.3. LIBERATION D’UN SALARIE OCCUPANT UNE FONCTION DE DIRIGEANT A SON SYNDICAT.....	47
10.4. PARTICIPATION D’UN SALARIE A UNE ACTIVITE DE FORMATION ET/OU SENSIBILISATION SYNDICALE	47
10.5. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS COMPLET	47
10.6. SALARIE ELU A UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL A TEMPS PARTIEL	48
10.7. SALARIE OCCUPANT UN POSTE DE DIRIGEANT SYNDICAL NON ELECTIF.....	49
ARTICLE 11 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	50
11.1. ENGAGEMENT DES PARTIES.....	50
11.2. COMITE PARITAIRE	50
11.3. FONCTIONS DU COMITE PARITAIRE	50
11.4. NOMINATION D’UN REPRESENTANT EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	50
ARTICLE 12 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES PHOTOGRAPHES-VIDEASTES	51
12.1. RAISON D’ETRE ET ROLE DE LA FONCTION PHOTOGRAPHE-VIDEAESTE	51
12.2. LE LIEN AVEC L’EQUIPE DE LA SALLE DE REDACTION	51
12.3. ATTENTES ET AUTONOMIE DANS L’EXECUTION DE LA FONCTION	51
12.4. PHOTO OU VIDEO PRISE PAR UN JOURNALISTE.....	52
12.5. PROPRIETE DES IMAGES	52
12.6. FOURNITURE D’EQUIPEMENTS.....	52
12.7. OBLIGATION DE LOYAUTE	53
ARTICLE 13 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DU SECTEUR DES VENTES.....	54
13.1. LA RENCONTRE ANNUELLE DE L’EQUIPE DE TRAVAIL	54
13.2. LES RENCONTRES EN COURS D’ANNEE DU REPRESENTANT AUX VENTES.....	54
13.3. LA DETERMINATION DES OBJECTIFS DE REALISATION.....	55
13.4. SITUATIONS OU IL Y A DIVERGENCES DANS LA FIXATION DES OBJECTIFS DE REALISATION	55
13.5. LES MODALITES D’EVALUATION DU REPRESENTANT AUX VENTES	55
13.6. ÉTABLISSEMENT DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT	56
13.7. PROGRESSION A L’INTERIEUR DE L’ECHELLE DE TRAITEMENT	57
13.8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES	57
ARTICLE 14 – DISPOSITIONS D’ORDRE MONETAIRE.....	58
14.1. MAJORATION DES ECHELLES SALARIALES AU 1 ^{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	SUJETS DE DISCUSSIONS AU COMITE PERMANENT DE NEGOCIATION.....	66
ANNEXE B	ÉTAPES DE LA PERIODE DE PROBATION	68
ANNEXE C	GUIDE D'INTERPRETATION – CRITERES D'EVALUATION DES REPRESENTANTS AUX VENTES.....	71
ANNEXE D	ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1 ^{ER} JUILLET 2022 ET 2023	74
	LETTRE D'ENTENTE	77
	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES NON INTEGREES AU SALAIRES	79
ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE		81

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 à l'exception des photographes, des représentants publicitaires, des secrétaires de direction, des agents de tirage, des agents distributeurs, des préposés à l'encartage, des préposés à la sollicitation téléphonique, des livreurs motorisés et des camelots. »

3.2. Ententes particulières

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

3.3. Droit de direction de l'Employeur

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

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

3.4. Règlements de régie interne

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

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

3.5. Renseignements transmis au Syndicat lors de l'embauche

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

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

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

3.7. Travail du stagiaire

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

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

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

3.8. Prélèvement et transmission de la cotisation syndicale

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

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

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

3.9. Distribution d'information par le Syndicat

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

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

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

3.11. Civisme au travail

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

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

4.1. Préambule

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Le concept de la gestion participative

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

4.3. L'environnement organisationnel pour la gestion participative

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

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

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

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

4.4.1. La composition de l'équipe de travail

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

4.4.2. Le rôle de l'équipe de travail

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

4.4.3. Les fonctions dévolues à l'équipe de travail

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

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

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

4.4.4. Les réunions de l'équipe de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. L'ombudsman à la gestion participative

4.5.1. Raison d'être de la fonction

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

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

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

4.5.2. Mode de nomination

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

4.5.3. Durée du mandat

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

4.5.4. Indépendance dans l'exercice de la fonction

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

4.5.5. Rôle et responsabilités

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

4.6. Le coordonnateur à l'information

4.6.1. Raison d'être de la fonction

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

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

4.6.2. Mode de nomination

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

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

4.6.3. Durée du mandat

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

4.6.4. Statut de salarié du coordonnateur à l'information

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

4.6.5. Rôle et responsabilités

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

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

4.7. L'intervenant aux services

4.7.1. Raison d'être de la fonction

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

4.7.2. Mode de nomination :

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

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

4.7.3. Durée du mandat

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

4.7.4. Statut de salarié de l'intervenant aux services

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

4.7.5. Rôle et responsabilités

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

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

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

5.1. Ouverture ou création d’un poste

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.1. Candidature provenant de l'interne

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

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

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

5.3.2. Candidature provenant de l'externe

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

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

5.4. Nouveau poste comportant des exigences spécifiques

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

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

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

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

5.5. Mouvement de poste entre les unités d'affaires

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

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

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

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

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

5.7. Embauche

5.7.1. Secteurs d'activités

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

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

5.7.2. Statuts d'embauche des salariés

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

5.8. Secteurs d'activités et périodes de probation

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

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

5.9. Structure d'accueil pour le nouveau salarié

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

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

5.10. Accompagnement du nouveau salarié

5.10.1. Mentorat

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

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

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

5.10.2. Plan de formation

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

5.10.3. Les étapes de la période de probation

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

5.10.4. Manifestation des intérêts professionnels

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

5.11. Abolition de poste et mise à pied

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

Article 6 – Régime de travail et congés

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

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

6.2. Établissement de la période de disponibilité

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

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

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

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

6.4. Modalités de réduction ponctuelle de la période de disponibilité

6.4.1. Jours fériés

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

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

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

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

9.6.3. Comité de grief

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

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

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

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

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

9.6.4. Nomination de l'arbitre de grief

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

9.6.5. Règle d'application de certaines sentences arbitrales

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

Article 10 – Activité syndicale

10.1. Droit du salarié à l'activité syndicale

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

10.2. Participation du salarié à une assemblée syndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.7. Salarié occupant un poste de dirigeant syndical non électif

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

Article 11 – Santé et sécurité au travail

11.1. Engagement des parties

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

11.2. Comité paritaire

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

11.3. Fonctions du comité paritaire

Le comité a pour fonctions :

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

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

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

Article 12 – Dispositions spécifiques aux salariés photographes-vidéastes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Photo ou vidéo prise par un journaliste

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

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

12.5. Propriété des images

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

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

12.6. Fourniture d'équipements

12.6.1. Équipement de base

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

12.6.2. Équipements spécialisés

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

Le budget à cet effet sera établi au 1^{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, coop de solidarité

Stéphane Lavallée, directeur général de la CN2i

Sylvie Charest, directrice générale du Droit

Hugo Fontaine, directeur général de la Tribune

Stéphane Frappier, directeur général du Nouvelliste

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

Marc St-Hilaire, directeur général du Quotidien

Éric Trottier, directeur général du Soleil

Syndicat national des employés de La Voix de l'Est (CSN)

Gabriel Delisle, membre du comité de négociation regroupé

Louis Gélinas, membre du comité de négociation regroupé

Maxime Massé, membre du comité de négociation regroupé

Julien Renaud, membre du comité de négociation regroupé

Simon Séguin-Bertrand, membre du comité de négociation regroupé

Karine Tremblay, membre du comité de négociation regroupé

Sylvain Villeneuve, membre du comité de négociation regroupé

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

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

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

Liste des annexes

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

Annexe A Sujets de discussions au comité permanent de négociation

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

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

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

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

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

Ce comité sera composé des membres suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Annexe B Étapes de la période de probation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien spécialisés

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les nouveaux salariés aux emplois de soutien non spécialisés :

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

- Retour sur les objectifs d'intégration ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition des critères d'évaluation des représentants aux ventes

QUALITATIF

Savoir-Être :

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

Favorise le travail d'équipe :

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

Initiative et créativité :

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

Autonomie :

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

Attitude :

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

COMPÉTENCE DE VENTES**Techniques de vente**

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

Maitrise de l'écosystème publicitaire

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

Planification et organisation du travail

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

- Respecter les heures et dates de tombées.

Communication

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

Espace à ajouter sur la grille d'évaluation

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

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

	2,5% + primes intégrées 1^{er} juillet 2022	2,50% 1^{er} juillet 2023
Journaliste au reportage		
Entrée	24,000 \$	24,600 \$
1an	25,032 \$	25,658 \$
2 ans	26,668 \$	27,335 \$
3 ans	28,258 \$	28,964 \$
4 ans	30,456 \$	31,217 \$
5 ans	34,890 \$	35,762 \$
Chef de pupitre		
Entrée	28,370 \$	29,079 \$
1an	29,511 \$	30,249 \$
2 ans	31,147 \$	31,926 \$
3 ans	32,737 \$	33,555 \$
4 ans	34,934 \$	35,808 \$
5 ans	40,388 \$	41,398 \$
Chef de pupitre – coordination le dimanche		
Entrée	29,655 \$	30,397 \$
1an	30,829 \$	31,600 \$
2 ans	32,465 \$	33,277 \$
3 ans	34,055 \$	34,906 \$
4 ans	36,252 \$	37,159 \$
5 ans	41,706 \$	42,749 \$

	2,5% + primes intégrées 1^{er} juillet 2022	2,50% 1^{er} juillet 2023
Chef de section sports		
Entrée	28,370 \$	29,079 \$
1an	29,511 \$	30,249 \$
2 ans	31,147 \$	31,926 \$
3 ans	32,737 \$	33,555 \$
4 ans	34,934 \$	35,808 \$
5 ans	40,388 \$	41,398 \$
Coordonnateur à l'information		
Entrée	30,000 \$	30,750 \$
1an	31,290 \$	32,072 \$
2 ans	33,335 \$	34,169 \$
3 ans	35,322 \$	36,205 \$
4 ans	38,069 \$	39,021 \$
5 ans	43,613 \$	44,703 \$
Rédacteur publicitaire		
Entrée	23,230 \$	23,813 \$
1 an à 2 ans	23,960 \$	24,563 \$
2 ans à 3 ans	24,900 \$	25,527 \$
3 ans à 4 ans	26,220 \$	26,880 \$
4 ans et plus	27,130 \$	27,808 \$

	2,5% + primes intégrées 1er juillet 2022	2,50% 1er juillet 2023
Graphiste		
Entrée	23,000 \$	23,575 \$
1 an à 2 ans	23,580 \$	24,169 \$
2 ans à 3 ans	24,900 \$	25,521 \$
4 ans et plus	25,800 \$	26,449 \$
Infographe / création publicitaire		
	26,880 \$	27,552 \$
Infographe		
	23,000 \$	23,575 \$
Employé de bureau avis de décès et tirage		
	21,520 \$	22,057 \$

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

Lettre d'entente

Intervenue entre

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

Et

**Syndicat national des employés de la Voix de l'Est (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) Pupitreurs
 - d) Webmestre
2. Les parties conviennent que les quatre (4) rencontres statutaires de l'équipe de travail de la salle de rédaction (prévues au sous-paragraphe 4.4.4.2 de la convention collective) devront se faire dans un contexte qui permet l'échange et l'engagement collectif. De plus, elles se tiendront stratégiquement à des moments de l'année qui permettront de répondre aux besoins de l'unité d'affaires.

Travail hybride

1. 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'ouverture, de 8 h 30 à 16 h 30. Les employés titulaires de ces postes détermineront par consensus la façon équitable de couvrir ces plages horaires.

2. 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, coop de solidarité**

**Syndicat national des employés de la
Voix de l'Est (CSN)**

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

Intervenue entre

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

Et

**Syndicat national des employés de la Voix de l'Est (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, coop de solidarité**

**Syndicat national des employés de la
Voix de l'Est (CSN)**

ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE

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

06-10-2020

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC.,
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
LA VOIX DE L'EST (CSN)**

1 janvier 2020 au 31 décembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 — RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE 2 — DROITS DE LA DIRECTION	10
ARTICLE 3 — RECRUTEMENT DU PERSONNEL	11
ARTICLE 4 — NOMINATION ET MUTATION	12
ARTICLE 5 — ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 7 — CLAUSES PROFESSIONNELLES	21
ARTICLE 8 — CONGÉS	28
ARTICLE 9 — HEURES DE TRAVAIL	39
ARTICLE 10 — SALAIRES, PRIMES, DÉPENSES ET FRAIS	43
ARTICLE 11 — PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	47
ARTICLE 12 — DURÉE DE LA CONVENTION	50
ANNEXE « A »	52
POLITIQUE RÉDACTIONNELLE DE LA VOIX DE L'EST	52
ANNEXE « B »	53
LISTE D'ANCIENNETÉ	53
ANNEXE « C »	54
LISTE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	54
ANNEXE « D »	55
AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES	55
ANNEXE « E »	56
1. CAISSE POPULAIRE BOVIN	56
ANNEXE « F »	57
TABLEAU DE KILOMÉTRAGE	57
ANNEXE « G »	58
LISTE D'ANCIENNETÉ VOYAGE.....	58
LETTRE D'ENTENTE NO. 1	59
SUJET : INFOGRAPHES	59
LETTRE D'ENTENTE NO. 2	60
SUJET : RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI) ENTRE LES QUOTIDIENS <i>LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST</i>	60
LETTRE D'ENTENTE NO. 3	62
SUJET : RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES QUOTIDIENS <i>LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST</i>	62
LETTRE D'ENTENTE NO. 4	64
SUJET : LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS <i>LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST</i>	64
LETTRE D'ENTENTE NO. 5	66
SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS.....	66
LETTRE D'ENTENTE NO. 6	69
SUJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNÉE 2021	69
LETTRE D'ENTENTE NO. 7	70
SUJET : MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT DE NÉGOCIATION (CPN).....	70
LETTRE D'ENTENTE NO. 8	73
SUJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RETRAITE	73

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les termes généraux employés dans les présents textes ont un sens masculin et féminin et s'appliquent tant aux hommes qu'aux femmes, sans aucune forme de discrimination.

ARTICLE 1 — RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 9 mai 1963 incluant les amendements subséquents, et qui se lit comme suit :
- « Tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de La Voix de l'Est, une division de 3834310 Canada inc., à l'exception des photographes, des représentants publicitaires, des secrétaires de direction, des agents de tirage, des agents distributeurs, des préposés à l'encartage, des préposés à la sollicitation téléphonique, des livreurs motorisés et des camelots ».
- 1.2 Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation cité à l'article 1.1 sont régis par la présente convention et constituent l'unité de négociation.
- 1.2.1 Sous réserve des exclusions prévues au certificat d'accréditation cité à l'article 1.1, les salariés des bureaux extérieurs qui relèvent du service de la rédaction font partie de l'unité de négociation et sont assujettis à la présente convention.
- 1.2.2 Il est entendu qu'advenant le recours à des salariés à temps partiel, dans des postes relevant de la juridiction du Syndicat, le Syndicat conserve sa juridiction sur les travaux exécutés par ces salariés.
- 1.2.3 Les salariés du service de la rédaction de La Voix de l'Est travaillent pour la publication de l'information sous forme papier traditionnelle et sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de la Voix de l'Est.
- 1.2.4 À ce titre, un salarié 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.
- 1.2.5 L'Employeur reconnaît que la juridiction du Syndicat s'étend au travail de ses membres sur ces nouvelles plateformes technologiques de l'information.
- 1.3 Tout nouveau salarié couvert par le certificat d'accréditation doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dès son embauchage et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.
- 1.3.1 Tout salarié de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.
- 1.3.2 À l'exception de toutes les personnes exclues par l'article 1.1, l'Employeur ne doit avoir à son emploi, parmi ses salariés, dans le service couvert par ledit certificat que des membres en règle du Syndicat.
- 1.4 Comme condition d'emploi, tout salarié doit payer les cotisations syndicales du Syndicat et à cette fin, doit signer et remettre à l'Employeur une autorisation écrite de retenues syndicales.
- 1.4.1 L'Employeur s'engage à retenir sans frais sur la paie de tout salarié assujetti à la présente convention le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 1.4.2 De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements des cotisations syndicales qui surviendront au cours de la présente convention, pour autant qu'un préavis de quatre (4) semaines ait été donné par le Syndicat à l'Employeur, par lettre recommandée.

- 1.4.3 La cotisation syndicale est remise toutes les quatre (4) ou cinq (5) semaines, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque période comptable au trésorier du Syndicat.
- 1.4.4 Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites sur une ou plusieurs paies suivantes, après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié visé sur l'échelonnement du remboursement, eu égard à l'importance des arrérages.
- 1.4.5 De plus, avec la remise des cotisations, l'Employeur remet au Syndicat une liste comprenant le salaire régulier, le temps supplémentaire, les primes et la cotisation pour chaque salarié. À la fin de chaque année, l'Employeur indique le total des cotisations syndicales payées par chaque salarié sur la formule T-4 et TP-4.
- 1.4.6 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'utiliser le tableau d'affichage pour les communications d'ordre syndical ou professionnel. Il lui reconnaît également le droit de distribuer à ses membres des documents d'ordre syndical ou professionnel ou de faire des collectes syndicales parmi ses membres à la condition que cela n'affecte pas le rendement des salariés et la bonne marche des opérations de l'entreprise.
- 1.5 Sous réserve des autres dispositions de cette convention, aucun travail, poste ou fonction, actuel ou futur, normalement effectué ou occupé par les salariés soumis à la présente convention, ne peut être effectué ou occupé par des personnes non assujetties à la présente convention sauf dans les situations d'urgence alors qu'aucun salarié régi par la convention et compétent pour effectuer le travail en cause n'est disponible sur les lieux de travail pour accomplir ledit travail. Dans ce cas, l'Employeur doit immédiatement entreprendre toutes les démarches possibles pour rejoindre un autre salarié compétent et consentant pour effectuer ledit travail. Il est bien entendu que la situation d'urgence cesse dès l'arrivée sur les lieux du travail du salarié visé.

Au service de la publicité, le présent article ne peut être interprété de manière à empêcher la participation des représentants publicitaires à l'élaboration de tout texte ou matière publicitaire, ou au remplacement des assistants-représentants absents du travail. Cette participation ne doit en aucun cas contribuer à une réduction des heures de travail, mise à pied ou abolition du poste d'un salarié ou empêcher la création d'un poste tombant sous la juridiction du Syndicat.

- 1.5.1 En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au paragraphe précédent, l'arbitre peut décider que l'Employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité, le tout payable au Syndicat.
- 1.5.1.1 Toutes pages ou éditions spéciales du journal La Voix de l'Est, y compris un numéro du dimanche, le cas échéant, que La Voix de l'Est peut publier ou éditer simultanément ou séparément, sous toute forme de moyen de communication utilisant la dénomination sociale La Voix de l'Est ou Le Plus, y compris les productions multimédias, en vertu des dispositions de l'article 2, fait partie intégrante du travail des salariés assujettis à la présente.
- 1.5.1.2 Il est bien entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher la publication ou l'édition d'informations, textes, photos, carte, graphiques, dessins, caricatures, production sonores ou vidéos ou autres fournis par les services de presse ou agences de nouvelles, par les syndicats de distribution de « features » et de photographies et par les maisons faisant des sondages; ni d'empêcher la publication ou l'édition des opinions des lecteurs ou des documents du domaine public.

- 1.5.1.3 De plus, la décision de l'Employeur de publier ou éditer, quant à l'avenir, des cahiers spéciaux ou des suppléments provenant de l'extérieur de La Voix de l'Est ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou de réduire les heures régulières de travail d'un salarié régulier permanent en date du 31 décembre 2007.
- 1.5.1.4 La décision de l'Employeur de publier tout texte, matière ou autre publication publicitaire produits à l'extérieur de La Voix de l'Est ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou le licenciement d'un salarié régulier permanent en date du 31 décembre 2007 du service de la publicité assujéti à la présente convention.
- 1.6 Pour fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes suivants ont la signification ci-après décrite :
- 1.6.1 Le terme « salarié » désigne un salarié au sens du Code du travail couvert par le certificat d'accréditation.
- 1.6.2 Les termes « salarié régulier » désignent un salarié qui détient un poste à temps complet.
- 1.6.3 Les termes « salarié régulier permanent » désignent un salarié régulier qui a complété sa période d'essai au sens de la présente convention.
- 1.6.4 Les termes « salarié à temps partiel » signifient un salarié 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 salarié à temps partiel, à l'occasion du remplacement d'un salarié absent ou d'un surplus temporaire de travail.
- 1.6.5 Le terme « collaborateur » signifie une personne physique qui, sans être un salarié au sens de la présente convention, fournit régulièrement pendant un temps donné, des chroniques spécialisées, des photos, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos, pour lesquelles elle est rémunérée. Le terme « collaborateur » ne s'applique pas à un salarié régulier qui écrit une chronique durant ses heures régulières de travail.
- 1.6.6 Le terme « pigiste » signifie une personne physique qui, sans être un salarié au sens de la présente convention, fournit exceptionnellement un article, des photos, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos pour lesquelles elle est rémunérée à la pièce selon la nature ou l'importance des articles, des photos, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos.
- 1.6.7 Le terme « correspondant » signifie une personne physique qui, sans être un salarié au sens de la présente convention, fournit irrégulièrement des articles, des photos, des illustrations ou des productions sonores ou vidéos de nature régionale ou locale, en provenance de l'extérieur de la ville de Granby.
- 1.6.8 Le terme « stagiaire » signifie un étudiant qui, sans être un salarié au sens de la présente convention, est requis par son institution d'enseignement d'effectuer un stage dans sa discipline. L'Employeur consulte le Syndicat avant de fixer les modalités du stage. Il est entendu que la durée d'un stage ne peut excéder trois (3) mois consécutifs ou l'équivalent. Un journaliste n'est pas tenu d'être accompagné par un stagiaire lorsqu'il s'agit de protéger la confidentialité de ses sources d'information.
- 1.7 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de retenir les services de salariés à

temps partiel.

- 1.7.1 Le fait de l'engagement et de l'utilisation d'un salarié à temps partiel ne doit pas avoir effet de déplacer, de mettre à pied ou de réduire les heures régulières de travail d'un salarié régulier permanent ni de justifier l'abolition d'une fonction ou d'un poste à temps complet. De plus, le fait de l'engagement d'un ou de plusieurs salariés à temps partiel dans une même fonction ne peut avoir pour effet de surseoir à la création d'un nouveau poste à temps complet ou au fait de combler de façon permanente un poste à temps complet devenu vacant ou nouvellement créé.
- 1.7.2 Lors de l'engagement d'un salarié à temps partiel, l'Employeur fait connaître au Syndicat le nom, l'adresse, la date d'embauche, le statut, la fonction et la durée de cet engagement, ainsi que le salaire qu'il entend accorder audit salarié.
- 1.7.3 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut acquérir de permanence au sens de la présente convention.
- 1.7.4 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, les seuls droits et obligations que la présente convention reconnaît aux salariés à temps partiel sont les suivants :
 - 1.7.4.1 L'obligation d'être membre du Syndicat.
 - 1.7.4.2 L'obligation de payer les cotisations syndicales.
 - 1.7.4.3 Le droit aux conditions et normes décrites à l'article 7 de la présente convention.
 - 1.7.4.4 Le droit à une prime compensatoire de quatre pour cent (4 %) du salaire régulier ; Cette prime tenant lieu de paiement des jours fériés.
 - 1.7.4.5 Le droit à l'échelle des vacances au prorata des heures régulières travaillées ; calculé sur la base de mille huit cent vingt (1 820) heures égalent un an de service.
 - 1.7.4.6 Le droit à une rémunération tenant lieu de vacances, égale à deux pour cent du salaire gagné pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit. Le paiement est effectué au cours du mois de mai.
 - 1.7.4.7 Le droit aux congés familiaux, tels que définis dans la présente convention, pour les heures régulières qui auraient été normalement travaillées lorsque survient l'événement.
 - 1.7.4.8 Le droit à l'échelle de salaire au prorata des heures régulières de travail ; calculé sur la base de mille huit cent vingt (1 820) heures égalent 1 an de service.
 - 1.7.4.9 Le droit au temps supplémentaire après sept (7) heures travaillées dans une journée ou 35 heures travaillées dans une semaine, ainsi que le droit aux primes et aux dépenses, lorsqu'applicables.
 - 1.7.4.10 Le droit à une prime compensatoire de trois pour cent (3 %) du salaire régulier ; cette prime tenant lieu de compensation pour les bénéficiaires de congés familiaux, d'assurance collective et autres.
 - 1.7.4.11 Le droit de grief quant à l'application des dispositions du

présent paragraphe.

1.8 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de retenir les services de collaborateurs, de pigistes et de correspondants.

1.8.1 Le fait de l'engagement et de l'utilisation d'un collaborateur, d'un pigiste ou d'un correspondant ne doit pas avoir pour effet de déplacer, de mettre à pied ou de réduire les heures régulières de travail d'un salarié régulier permanent ni justifier l'abolition d'une fonction ou d'un poste à temps complet.

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

Aux fins d'application du paragraphe précédent, le minimum de gain présumé par pige ou par chronique, fourni par les pigistes et collaborateurs du journal *La Voix de l'Est*, est de cinquante dollars (50 \$), sans égard au fait que son coût réel soit inférieur à cinquante dollars (50 \$).

Le minimum de gain présumé par production sonore ou vidéo fournie par les pigistes ou les collaborateurs du journal *La Voix de l'Est* est de 125 \$ sans égard au fait que son coût réel est inférieur à 125 \$.

Les cachets de pige et de collaboration versés aux caricaturistes, aux photographes, aux salariés réguliers et aux prestataires du Régime de rentes ainsi que les textes de la Page éditoriale, ne sont pas inclus au pourcentage.

1.8.3 En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au présent article, l'arbitre peut décider que l'Employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité. Ladite pénalité est payable au Syndicat et représente un montant équivalent à la rémunération versée en trop pour fins de collaboration.

1.8.4 À la fin de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat le total des gains annuels des pigistes, des collaborateurs et des correspondants.

1.8.5 L'Employeur s'engage à verser au Syndicat le ou vers le quinze (15) janvier de chaque année, un montant équivalent à deux pour cent (2 %) du total des cachets versés aux collaborateurs et pigistes durant l'année précédente.

1.8.6 En aucun cas, le collaborateur, le pigiste ou le correspondant ne peut acquérir de permanence au sens de la présente convention.

1.8.7 Les collaborateurs, les pigistes et les correspondants ne sont pas couverts par la présente convention sauf en ce qui a trait aux matières où ils sont spécifiquement mentionnés.

1.8.8 Sous réserve de l'application de la lettre d'entente *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS*, avant de confier une nouvelle chronique régulière et spécialisée ou un blogue à un collaborateur, quel qu'en soit le sujet, l'Employeur informe les journalistes de son projet par un affichage d'une durée de dix (10) jours et leur accorde la préférence 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 coûts à défrayer. La procédure d'affichage et de nomination prévue à l'article 4 s'applique.

1.8.8.1 Au terme de l'affichage, si aucun journaliste régulier ne se

montre intéressé ou ne répond aux exigences requises pour la réalisation de la chronique ou du blogue, l'Employeur affiche, dans les cinq (5) jours, un avis informant les journalistes qu'il entend recruter à l'extérieur.

- 1.8.8.2 En aucun cas, le présent article ne peut être interprété comme limitatif au droit de l'Employeur de publier une chronique transmise par une agence de presse.
- 1.8.9 Chacun des articles écrits par un pigiste ou un collaborateur doit être identifié par la mention « collaboration spéciale ».
- 1.9 Un salarié qui accepte de remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui, dans les quatre (4) mois suivants, revient à son ancien poste à temps complet, soit à sa demande, soit à la demande de l'Employeur, y retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de son départ plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation, sans perte des droits acquis.
 - 1.9.1 Dans tous les cas, le salarié régulier qui a réintégré ou qu'on a réintégré dans l'unité de négociation, doit reprendre son statut de membre en règle du Syndicat, à partir de la date où il fait de nouveau partie de l'unité de négociation.
- 1.10 L'Employeur reconnaît la pleine juridiction du service de la rédaction sur le contenu des textes, des titres et des maquettes, jusque dans les colonnes du journal. À cet effet, il reconnaît que les textes des journalistes, tels que traités par la rédaction, doivent être respectés intégralement par l'atelier tout au long du processus de production et jusqu'à la publication; le chef de pupitre et ses adjoints ayant l'autorisation de faire reprendre les textes non conformes pourvu que l'heure de tombée du journal soit respectée.
- 1.11 Ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 1.12 Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne peut être prise contre un salarié pour des déclarations reliées à l'exercice de ses fonctions syndicales ou de sa participation aux instances syndicales.
- 1.13 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de relations de travail composé d'un maximum de trois (3) représentants du Syndicat et d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur. Chacune des parties informera l'autre par écrit du nom de ses représentants, de même chaque fois qu'il y aura changement de représentant.

Ce comité conjoint de relations de travail aura pour mandat de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre, le tout dans le but de maintenir et d'améliorer les relations de travail entre l'Employeur, le Syndicat et les employés.

Le comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants du Syndicat participent aux rencontres sans perte de salaire régulier.

ARTICLE 2 — DROITS DE LA DIRECTION

- 2.1 L'Employeur a et conserve le droit d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et futures pourvu que l'exercice de ce droit n'enfreigne pas les dispositions de la présente convention.
- 2.2 La convention collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'entreprise.

ARTICLE 3 — RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.1 L'Employeur embauche à l'extérieur de l'unité de négociation les personnes de son choix en tenant compte des conditions requises pour occuper le poste visé.
- 3.1.1 Dès qu'un embauchage est fait, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom du nouveau salarié régulier, en indiquant l'adresse, la fonction, les années d'expérience reconnues, s'il y en a, la durée de la période d'essai et la date d'embauche. Il remet de plus au nouveau salarié régulier un exemplaire de la convention collective ainsi que tous les renseignements concernant le Régime de prévoyance collective.
- 3.1.2 Tout nouveau salarié régulier relevant de la juridiction du Syndicat peut rencontrer un représentant du Syndicat pendant une période de trente (30) minutes, sans perte de salaire régulier pour les salariés concernés.
- 3.1.3 Dès l'embauchage d'un employé, salarié ou non, l'Employeur fait parvenir un avis à cet effet dans les différents services de l'entreprise.
- 3.2 Tout nouveau salarié régulier sans expérience embauché au service de la rédaction comme journaliste doit subir une période d'essai de six (6) mois. Cette période d'essai peut cependant être modifiée après entente écrite entre le salarié régulier, l'Employeur et le Syndicat.
- 3.2.1 Tout nouveau salarié régulier avec expérience embauché au service de la rédaction comme journaliste doit subir une période d'essai de trois (3) mois. Cette période peut être modifiée après entente écrite entre le salarié régulier, l'Employeur et le Syndicat. Par l'expression « salarié régulier avec expérience », les parties entendent un salarié régulier ayant exercé sa profession pendant deux (2) des quatre (4) années précédant son embauchage.
- 3.2.2 Tout nouveau salarié régulier embauché dans toute autre fonction que celle de journaliste doit subir une période d'essai de trois (3) mois. Cette période d'essai peut cependant être modifiée après entente entre le salarié régulier, l'Employeur et le Syndicat.
- 3.2.3 Lorsqu'un poste à temps complet, inclus dans l'unité de négociation, devient vacant ou lorsqu'un poste à temps complet est créé, à compétence égale, l'Employeur embauche un salarié à temps partiel à son service de préférence à une personne de l'extérieur.
- 3.2.4 Advenant que l'Employeur embauche dans un poste à temps complet un salarié à temps partiel travaillant déjà dans la même fonction, ledit salarié est soumis à l'article 3.2.1 ou 3.2.2, selon le cas, et il se voit créditer, pour fins de détermination de sa période d'essai, le temps travaillé à cette même fonction à titre de salarié à temps partiel jusqu'à concurrence des deux tiers de la période d'essai statutaire prévue.
- 3.2.5 Il est convenu que l'Employeur peut congédier un salarié régulier à l'essai en tout temps sur avis écrit pour toute raison sans recours à la procédure de grief à l'exception des raisons discriminatoires ou arbitraires. Dans ces derniers cas, il peut y avoir grief et le Syndicat ou ledit salarié régulier doit prouver que l'Employeur a effectué le congédiement pour des motifs discriminatoires ou arbitraires.
- 3.3 Tout nouveau salarié régulier devient salarié régulier permanent à temps complet, s'il demeure au service de l'Employeur après la date d'expiration de sa période d'essai.

ARTICLE 4 — NOMINATION ET MUTATION

- 4.1 Sauf en cas d'abolition d'un poste à temps complet ou sauf si l'Employeur ne peut trouver un candidat disponible, consentant et répondant aux conditions requises pour le poste à temps complet, l'Employeur s'engage à combler tout poste à temps complet devenu vacant ou tout poste à temps complet nouvellement créé dans les quarante (40) jours ouvrables de la date où il est autorisé à recruter du personnel à l'extérieur du groupe des salariés réguliers, conformément à l'article 4.2.9.
- 4.1.1 Dans le cas où l'Employeur décide d'abolir un poste à temps complet, il doit en aviser le Syndicat par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la vacance dudit poste en mentionnant les raisons qui motivent ladite décision.
- 4.1.2 En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au premier paragraphe du présent article, l'arbitre peut décider que l'Employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité. Ladite pénalité est payable au Syndicat et représente un montant équivalent au salaire régulier quotidien que touchait l'ancien titulaire du poste à temps complet au moment de son départ ou, s'il s'agit d'un poste à temps complet nouvellement créé, un montant équivalent au salaire régulier quotidien minimum prévu pour tel poste. L'Employeur doit verser cette somme tant que le poste à temps complet n'a pas été comblé, conformément au présent article.
- 4.2 Dans les cinq (5) jours ouvrables où un poste à temps complet est devenu vacant ou a été créé, l'Employeur affiche pendant dix (10) jours ouvrables tel poste. L'affichage indique la fonction, le titre, l'horaire ou l'équipe de travail, ainsi que les conditions requises pour l'occuper ; c'est-à-dire les qualifications et les aptitudes requises pour remplir efficacement ledit poste. Cette période d'affichage s'applique également dans le cas d'un poste à temps partiel devenu vacant ou nouvellement créé dans la mesure où elle n'entrave pas les règles de priorité, les obligations ainsi que la bonne marche des activités du service concerné.
- 4.2.1 Pour fins d'application, un poste à temps complet est réputé vacant à partir du moment où le congédiement, la retraite ou la démission d'un salarié régulier devient effectif conformément à la présente convention.
- 4.2.2 Les conditions requises, telles que susdit, sont établies par l'Employeur et le Syndicat avant l'affichage. Si un accord n'est pas possible, l'Employeur les établit sous réserve d'un recours en vertu de la procédure de règlement des griefs.
- 4.2.3 L'affichage doit se faire dans tous les lieux de travail des membres de l'unité de négociation.
- 4.2.4 Tous les salariés réguliers peuvent poser leur candidature. De plus, uniquement pour fins d'application du paragraphe 3.2.3, les salariés à temps partiel peuvent également poser leur candidature.
- 4.2.5 Les salariés doivent soumettre leur candidature par écrit à l'Employeur pendant la durée de la période d'affichage, sous peine de nullité. Par exception, la candidature d'un salarié régulier peut être soumise par procuration à l'intérieur du même délai. Toutefois, dans ce dernier cas, une candidature soumise par procuration doit être confirmée par écrit par le salarié régulier concerné dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage.
- 4.2.6 L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage, le nom des salariés qui ont posé leur candidature.
- 4.2.7 Si au moins un salarié régulier, remplissant les conditions requises, a

postulé, l'Employeur doit procéder à la nomination dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage.

- 4.2.8 L'Employeur fournit par écrit aux salariés réguliers refusés les raisons qui motivent ce refus. Copie de ce document est transmise au Syndicat, sauf si le salarié régulier refusé s'y oppose par écrit, ce dont il doit aviser l'Employeur et le Syndicat par écrit.
- 4.2.9 L'Employeur ne peut recruter à l'extérieur du groupe de salariés réguliers tant et aussi longtemps qu'un salarié régulier, remplissant les conditions requises, a posé sa candidature.
- 4.3 L'Employeur choisit et met en probation pendant une période de trois (3) mois, celui des salariés réguliers qui, parmi ceux qui remplissent les conditions requises, répond le mieux à ces conditions. Cependant, la période de probation peut être modifiée par entente écrite entre le salarié régulier, l'Employeur et le Syndicat.
 - 4.3.1 Le salarié régulier choisi peut retourner de son plein gré au poste à temps complet de son ancienne fonction en tout temps pendant cette période de probation.
 - 4.3.2 Si, avant la fin de cette période de probation, le salarié régulier est avisé qu'il n'est pas confirmé dans son nouveau poste à temps complet, il retourne à son ancien poste à temps complet.
 - 4.3.3 Dans l'application des dispositions de l'un ou l'autre des paragraphes précédents ou si, dans sa période de probation, le salarié régulier choisi postule et obtient un autre poste à temps complet, l'Employeur affiche ledit poste de nouveau selon les dispositions du présent article, à moins d'une entente écrite contraire entre l'Employeur et le Syndicat.
- 4.4 L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de l'occurrence du fait, le nom, la fonction et la situation dans l'échelle des salaires de chacun des salariés réguliers qui font l'objet d'une mutation, d'une promotion ou d'un réajustement de salaire.
 - 4.4.1 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois l'an, la liste complète de tous les salariés avec l'adresse, la fonction et la situation dans l'échelle des salaires de chacun.
- 4.5 Le salarié régulier nommé à un bureau de l'Employeur à l'extérieur de son bureau principal d'activités est soumis à une période de probation d'un (1) mois de service effectif. Le déménagement de sa famille n'a lieu qu'au terme de cette période de probation, si elle est concluante. Entre temps, l'Employeur convient d'appliquer l'une des options suivantes, au choix du salarié régulier, soit que l'Employeur défraie les frais de déplacement entre le lieu de travail et la résidence dudit salarié régulier, lequel déplacement se fait en dehors des heures régulières de travail, soit que l'Employeur loge convenablement à ses frais ledit salarié régulier à proximité de son lieu de travail. Ladite période de probation peut être modifiée par entente écrite entre le salarié régulier, l'Employeur et le Syndicat.
- 4.6 Aucun salarié régulier ne peut être appelé à travailler dans un autre bureau extérieur contre son gré.
 - 4.6.1 Un salarié régulier peut être appelé à travailler dans un autre bureau pour remplacer un absent. Dans un tel cas, si le salarié régulier accepte, l'Employeur s'engage à payer les frais de déplacement et de séjour du salarié régulier durant cette période. Le salarié régulier ainsi assigné continue à être régi par la présente convention.

ARTICLE 5 — ANCIENNETÉ

- 5.1 L'ancienneté désigne la durée du service continu du salarié régulier chez l'Employeur dans le groupe fonctionnel dont il fait partie. Les divers groupes fonctionnels sont les suivants :
- journaliste ;
 - employé de bureau ;
 - rédaction publicitaire ;
 - graphiste ;
 - infographe ;
 - commis
 - responsable de la maquette.
- 5.2 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :
- 5.2.1 les vacances annuelles ;
 - 5.2.2 les jours fériés ;
 - 5.2.3 les congés familiaux ;
 - 5.2.4 les absences pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ; toutefois il n'y a pas de limite à l'accumulation à l'ancienneté dans le cas de maladie ou d'accident visé par la Loi des accidents de travail ;
 - 5.2.5 les absences dues à la maternité ou à une interruption de grossesse ;
 - 5.2.6 les mises à pied, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ;
 - 5.2.7 les emprisonnements pour des motifs d'ordre professionnel reliés aux activités du salarié régulier à La Voix de l'Est ; que ce soit pendant ou en dehors de ses heures de travail ;
 - 5.2.8 les suspensions ;
 - 5.2.9 les congés avec ou sans solde ;
 - 5.2.10 toute autre absence autorisée par l'Employeur.
- 5.3 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais est maintenue pendant les absences pour cause de maladie et d'accident supérieures à vingt-quatre (24) mois, mais inférieures à quarante-huit (48) mois.
- 5.4 L'ancienneté et les droits qui s'y rattachent se perdent de la façon suivante :
- 5.4.1 par le départ volontaire du salarié régulier ;
 - 5.4.2 par le congédiement pour juste cause admis par le salarié régulier et le Syndicat ou confirmé par sentence arbitrale ;
 - 5.4.3 par le défaut de se présenter au travail dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date d'envoi d'un avis de rappel posté sous pli recommandé par l'Employeur à sa dernière adresse connue, sauf le cas de prolongation de ce délai pour des raisons valables. Le salarié régulier visé a la responsabilité d'informer l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse. Copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat le jour même de son envoi au salarié régulier intéressé ;
 - 5.4.4 par le défaut de rappel d'un salarié régulier mis à pied depuis plus de vingt-quatre (24) mois ;
 - 5.4.5 lorsqu'un salarié régulier est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant une période excédant quarante-huit (48) mois.
- 5.5 Si un salarié régulier permanent est réengagé en dedans de six (6) mois après son départ volontaire, il reprend l'ancienneté qu'il possédait au moment de son départ. Dans le cas où un salarié régulier permanent est réengagé dans le même poste à temps complet ou dans un poste à temps complet équivalent moins d'un (1) an après son départ volontaire, l'Employeur ne peut, pour fins de situation dans l'échelle des salaires, lui reconnaître moins d'expérience qu'il lui en était reconnu à son départ.
- 5.6 Le fait de reconnaître à un salarié régulier un certain nombre d'années d'expérience ne lui confère pas une ancienneté établie en fonction desdites

années d'expérience. Il n'est tenu compte que de l'ancienneté réelle selon les dispositions du présent article.

- 5.7 Sous réserve de l'article 5.5, le salarié régulier en période d'essai n'a aucun droit d'ancienneté. Il acquiert son ancienneté rétroactivement à sa première date de travail à titre de salarié régulier en période d'essai s'il devient permanent en conformité des dispositions de la présente convention.
- 5.7.1 Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté reconnue équivaut au nombre d'années reconnues aux fins de calcul à l'échelle salariale à titre de salarié à temps partiel.
- 5.7.1.1 Si un salarié à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier, la période d'essai définie aux articles 3.2 à 3.3 s'applique.
- 5.8 Les parties conviennent que l'Annexe « B » de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers. Au mois de janvier de chaque année, l'Employeur effectue des mises à jour de cette liste d'ancienneté. Une copie de la liste d'ancienneté est alors remise au Syndicat et une autre est affichée au tableau prévu à cet effet. Un salarié régulier peut, dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage, demander de corriger les erreurs qui s'y trouvent.
- 5.9 Les parties conviennent que l'Annexe « C » de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle des salariés à temps partiel et de leur nombre d'années reconnues pour les fins de calcul de l'échelle salariale. Au mois de janvier de chaque année, l'Employeur effectue une mise à jour de l'Annexe « C ». Une copie est alors remise au Syndicat et une autre est affichée au tableau prévu à cet effet. Un salarié à temps partiel peut, dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage, demander de corriger les erreurs qui s'y trouvent.

ARTICLE 6 — SÉCURITÉ D'EMPLOI**A) CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

6.1 Par suite ou à l'occasion de fusion, ou d'une intégration ou de changements techniques ou technologiques, ou de changements ou de modifications opérationnelles, de transformation dans les structures ou le système administratif de l'Employeur, ou de l'installation d'appareils à composition directe ou simultanée, par suite de l'octroi d'un contrat à forfait ou de l'exécution d'un travail pour le compte de La Voix de l'Est, une division de 3834310 Canada inc. à l'extérieur de celle-ci :

6.1.1 Les salariés réguliers permanents visés par les changements sont affectés dans l'ordre inverse de leur ancienneté, de telle sorte que les moins anciens de ce groupe fonctionnel sont les premiers touchés.

6.1.2 Quant aux salariés réguliers permanents en date du 31 décembre 2007 :

6.1.2.1 Aucun salarié régulier permanent affecté ne peut être mis à pied par l'Employeur sauf s'il refuse la mutation selon le paragraphe 6.1.2.2, ou encore s'il refuse de se recycler selon le paragraphe 6.1.2.3, en l'un ou l'autre de ces derniers cas, le salarié régulier permanent devient alors assujéti à ce que prévu quant aux autres salariés réguliers permanents.

6.1.2.2 Tout salarié régulier permanent affecté pourra choisir d'être candidat à tout poste à temps complet vacant, comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation au journal La Voix de l'Est à la condition qu'il remplisse les conditions requises. Dans le cas d'un poste à temps complet vacant couvert par la présente convention, il est reconnu que tel salarié régulier permanent a priorité pour ce poste devant un candidat pour qui ledit poste devient une promotion. Parmi les salariés réguliers affectés, les plus anciens auront priorité de choix. Ce salarié régulier permanent ne subit aucune diminution de salaire régulier.

6.1.2.3 S'il n'y a pas application du précédent paragraphe, l'Employeur doit recycler le salarié régulier permanent affecté pour occuper un poste à temps complet, comparable ou équivalent, couvert par un certificat d'accréditation au journal La Voix de l'Est, qui peut devenir vacant ou être créé éventuellement. Dans le cas d'un poste à temps complet vacant ou nouvellement créé, couvert par la présente convention, il est reconnu que tel salarié régulier permanent a priorité pour ce poste devant un candidat pour qui ledit poste devient une promotion. Le salarié régulier permanent ne subit aucune diminution de salaire régulier. Il est bien entendu que dans le cas où le recyclage d'un salarié régulier permanent affecté à un poste à temps complet donné serait un échec, les dispositions du présent article s'appliquent de nouveau.

Quant aux autres salariés réguliers permanents :

6.1.3.1 Le salarié régulier permanent devant être mis à pied a le choix suivant :

6.1.3.2 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 :

6.1.3.2.1 L'indemnité est égale à trois (3) semaines de salaire régulier par année de services

effectivement rendus et ininterrompus au sens de la convention, telle indemnité ne devant toutefois pas excéder un maximum de trente-six (36) semaines ;

- 6.1.3.2.2 Cette indemnité est, à l'option du salarié régulier permanent, 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 du salarié régulier permanent, 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-emploi, et les autres allocations de semaine en semaine par la suite jusqu'à paiement complet de l'indemnité.
- 6.1.3.3 Accepter la mise à pied et ainsi demeurer sur la liste de rappel de l'Employeur. Si, à l'expiration des délais prévus aux dispositions de 5.4.4 et 6.7.1, le salarié régulier permanent n'a pas été rappelé au travail, il reçoit alors une indemnité établie et payable selon les modalités indiquées aux trois précédents paragraphes ; il est bien entendu que le salarié régulier permanent a alors l'option du paiement en un seul montant à la date de cessation du maintien de son ancienneté et de sa période de rappel, ou du paiement par allocations hebdomadaires commençant une semaine après telle date.
- 6.1.3.4 Dans tous les cas, si le salarié régulier permanent revenait au service de l'Employeur dans l'un des services de l'Employeur alors qu'il reçoit encore des allocations hebdomadaires, lesdites allocations cesseront d'être dues.
- 6.2 Advenant tout événement prévu à l'article 6.1, l'Employeur devra en aviser par écrit le Syndicat et les salariés réguliers permanents affectés au moins cent vingt (120) jours à l'avance.
- 6.2.1 Les parties conviennent de former un comité de représentation paritaire dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis prévu au précédent paragraphe ou à toute autre date antérieure afin d'élaborer un programme pour l'application des articles 6.1 et 6.4.
- 6.3 Sous réserve des autres dispositions de cette convention, la juridiction du Syndicat sur le travail et le contenu rédactionnel, sur le travail de bureau, sur les annonces classées ainsi que sur la publicité ne sera pas modifiée par l'utilisation ou l'implantation d'un système informatique.
- B) MISE À PIED ET LICENCIEMENT**
- 6.4 Advenant la nécessité de réduire le personnel pour une raison autre que celle prévue à l'article 6.1, l'Employeur doit éliminer toute forme de collaboration extérieure (pigiste, collaborateur, temps partiel) avant de procéder à des licenciements ou à des mises à pied, selon le choix de l'employé, d'abord parmi les salariés à l'essai, puis parmi les salariés réguliers permanents. Il est bien entendu qu'un salarié peut modifier son statut de mis à pied à celui de licencié en tout temps pendant sa période de mise à pied, sans préjudice de part et d'autre.
- 6.4.1 Il est entendu que les licenciements ou les mises à pied se font à l'intérieur de chacun des groupes fonctionnels dans l'ordre de l'ancienneté.
- 6.5 Advenant tout événement prévu à l'article précédent, l'Employeur donne aux salariés réguliers permanents concernés et au Syndicat un avis écrit d'au moins

quatre-vingt-dix (90) jours, mentionnant les raisons et les faits à l'appui. Dans le cas de la fermeture totale de l'entreprise, l'Employeur doit en aviser le Syndicat et les salariés concernés au moins cent vingt (120) jours à l'avance.

- 6.6 Dans le cas d'un licenciement d'un salarié régulier permanent, celui-ci a droit à une indemnité de deux (2) semaines de salaire régulier par année de services effectivement rendus et ininterrompus en plus de la rémunération pour les vacances auxquelles il peut avoir droit.

- 6.6.1 Dans le cas d'un salarié régulier permanent mis à pied, celui-ci a droit à une indemnité de deux (2) semaines de salaire régulier par année de services effectivement rendus et ininterrompus en plus de la rémunération pour les vacances auxquelles il peut avoir droit.

Toutefois, l'indemnité de départ ne peut lui être versée qu'à la fin du vingt-quatrième mois de son droit de rappel, c'est-à-dire au moment où sa mise à pied devient un licenciement.

- 6.7 Pour les salariés réguliers permanents mis à pied, les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied, copie de l'avis de rappel est transmise le jour même au Syndicat. Avant que l'Employeur engage un nouveau salarié, tous les salariés réguliers permanents qui ont été mis à pied dans les vingt-quatre (24) mois précédents doivent être invités officiellement à retourner au travail. Si, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception par courrier recommandé de cet avis de rappel, un salarié régulier mis à pied n'accepte pas l'invitation prévue ci-dessous ou n'y répond pas, il perd son droit de rappel au travail.

- 6.7.1 Nonobstant ce qui précède, un salarié régulier mis à pied et rappelé au travail, qui, pour des raisons valables, n'accepte pas cette invitation ou n'y répond pas dans les délais prescrits, peut demander rétroactivement que celui-ci soit prolongé jusqu'à une durée maximale de trois (3) mois.

- 6.7.2 Dans un tel cas, son droit de rappel est maintenu, mais l'Employeur peut garder à son emploi l'autre salarié régulier qu'il a rappelé ou embauché pour le remplacer après avoir constaté le défaut de répondre de l'intéressé dans le délai de quinze (15) jours. Ce dernier reprend sa place en tête de liste de rappel.

- 6.7.3 Il est bien entendu que dans les cas d'embauche de salariés à temps partiel ainsi que de pigistes ou de collaborateurs, les salariés réguliers permanents mis à pied dans les vingt-quatre (24) mois précédents ont préséance parmi tous les autres salariés mis à pied pour être assignés à ces postes de travail.

L'assignation à ces postes de travail doit s'effectuer par ordre inverse des mises à pied effectuées à l'intérieur de chacun de leur groupe fonctionnel de travail.

- 6.8 Par exception, dans le cas d'une fermeture temporaire de l'entreprise en raison de l'occurrence d'événements imprévisibles et incontrôlables (incendie, manque de matières premières, grève...) les articles 6.1 à 6.7 inclusivement ne s'appliquent pas. Il est bien entendu que les salariés dont le travail est interrompu pendant leurs heures régulières de travail par l'occurrence d'un tel événement sont rémunérés comme s'ils avaient travaillé toutes les heures régulières de travail cette journée-là.

- 6.8.1 Sous réserve du paragraphe précédent, l'Employeur s'engage à n'effectuer aucun licenciement ou mise à pied, selon le cas, pendant la durée de la présente convention parmi les salariés réguliers permanents en date du 31 décembre 2007. Toutefois, la présente clause ne s'applique pas dans les cas suivants :

- 6.8.1.1 fermeture de l'entreprise ;

- 6.8.1.2 baisse du tirage, baisse de revenus publicitaires ou autres raisons économiques justifiant des licenciements ou des mises à pied, selon le cas. Il est bien entendu que dans le cas d'un grief visant le présent paragraphe, il appartient à l'Employeur de prouver que les licenciements ou les mises à pied, selon le cas, sont justifiés suivant ledit paragraphe.
- 6.8.2 Pour fins d'application de l'article 6.4, le licenciement constitue une rupture complète d'emploi entre l'Employeur et le salarié concerné.
 - 6.8.2.1 Pour fins d'application de l'article 6.4, on entend par employé mis à pied, un salarié dont les services ne sont plus requis, mais qui conserve un lien d'emploi durant deux (2) ans, à moins que ledit salarié ne modifie son statut de mis à pied pour celui de licencié.

C) SANCTIONS

- 6.9 Aucun salarié régulier permanent ne peut être congédié à moins d'avoir reçu un avis écrit d'un (1) mois. Cependant, lorsqu'il y a risque pour l'Employeur ou pour les salariés de dommages graves et dans le cas d'actes criminels, l'Employeur peut exiger que ledit salarié régulier quitte sans délai les lieux du travail.
 - 6.9.1 Le salarié régulier permanent qui quitte de son plein gré le service de l'Employeur doit en aviser celui-ci, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. Sur réception d'un tel avis, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit.
- 6.10 Dans tous les cas, la rétrogradation, la suspension, le congédiement, l'avertissement ou toute autre mesure disciplinaire est arbitral et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.11 Tout avis simple ou formel, avertissement, mise en garde ou grief ainsi que tout avis de suspension, de congédiement ou de sanction doit être donné par écrit au salarié régulier visé et mentionner les raisons et les faits à l'appui. Copie doit être remise dans les cinq (5) jours ouvrables au Syndicat sous peine de nullité.
 - 6.11.1 Par exception, lorsque l'avis mentionné au paragraphe précédent est de nature à causer préjudice au salarié régulier, l'Employeur n'est pas tenu de le communiquer à qui que ce soit, sauf à l'intéressé, à moins d'y avoir été au préalable formellement requis ou autorisé par le salarié régulier intéressé dans un écrit signé en présence d'un témoin. Dans cet écrit, le salarié régulier intéressé dégagera l'Employeur et ses représentants de toute responsabilité concernant toute déclaration à son sujet. Dans un tel cas, l'avis mentionné précédemment doit alors être remis au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite autorisation, sous peine de nullité.
 - 6.11.2 Dans l'analyse, la discussion ou l'arbitrage d'une rétrogradation, d'une suspension, d'un congédiement ou de toute autre mesure disciplinaire, les avis, avertissements ou mises en garde formulés verbalement ne peuvent être invoqués. De même, ne peuvent être invoqués les avertissements écrits remontant à plus de six (6) mois.
- 6.12 Aucune faute ne peut être reprochée à un salarié régulier plus de six (6) mois après sa commission ou de la connaissance acquise par l'Employeur de sa commission. Dans ce dernier cas, la preuve de la connaissance acquise incombe à l'Employeur.
- 6.13 Un salarié peut exiger à son départ que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que le nom et l'adresse de l'Employeur.

- 6.13.1 La qualité de travail et la conduite du salarié ne sont mentionnées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu de la Loi fédérale et provinciale et sauf lors de procédures de griefs et d'arbitrage.
- 6.14 Tout salarié régulier permanent qui est l'objet d'une mutation, d'un déplacement, du retrait d'un dossier, d'un changement d'horaire de travail doit être rapidement informé des raisons qui motivent la décision de l'Employeur. Le salarié régulier concerné peut être accompagné d'un représentant syndical.
- 6.14.1 Tout salarié peut consulter son dossier à sa demande et en dehors de ses heures régulières de travail. L'Employeur détermine alors la période et la durée de consultation selon les règles de priorité et les obligations du service de l'administration. Il est bien entendu que l'Employeur doit faire preuve de discernement afin de permettre au salarié concerné de consulter son dossier dans les délais les plus courts.
- 6.14.2 Dans le cas d'un salarié qui désire consulter son dossier durant ses heures régulières de travail, l'Employeur fixe la durée de consultation à cinq (5) minutes.

D) SÉCURITÉ-SANTÉ

- 6.15 Tout salarié nouvellement affecté à un poste où il doit utiliser régulièrement dans son travail un ordinateur a droit au remboursement d'un examen ophtalmologique ou optométrique.
- 6.15.1 Par la suite, tout salarié régulier ainsi affecté a droit, tous les deux (2) ans, au remboursement d'un tel examen.
- 6.15.2 Ces examens ont lieu en dehors des heures régulières de travail.
- 6.15.3 L'Employeur rembourse, sur présentation d'un compte d'honoraires par un optométriste ou un ophtalmologiste, le coût de l'examen précité (max. 50 \$).
- 6.15.4 Si à la suite d'un tel examen, des prothèses correctrices sont prescrites pour un salarié en raison de problèmes causés par l'utilisation d'un ordinateur, l'Employeur défraie le coût raisonnablement engendré desdites prothèses; mais, uniquement à titre supplétif à la Loi des accidents du travail ou autre.
- 6.16 L'Employeur voit à maintenir chaque lieu de travail sur écran cathodique conformément aux normes prescrites par les gouvernements. Une attention particulière est apportée aux questions relevant de l'ergonomie, de l'éclairage et de la qualité de l'écran des nouveaux appareils.
- 6.16.1 Les salariés s'engagent à utiliser avec précaution l'équipement informatique ainsi que tout autre équipement ou mobilier de bureau utilisé dans l'exercice de leur fonction.

ARTICLE 7 — CLAUSES PROFESSIONNELLES

- 7.1 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'indépendance professionnelle des journalistes selon les dispositions prévues à la présente convention.
- 7.1.1 Le caractère confidentiel de toute correspondance adressée personnellement à un salarié doit être respecté par l'Employeur.
- 7.1.2 Les salariés du service de la rédaction ne doivent pas faire de la sollicitation d'annonces.
- 7.2 Aux fins des présentes, les parties reconnaissent que la liberté d'opinion et d'expression est le droit de tout individu de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen que ce soit (Déclaration universelle des Droits de l'homme, votée à l'automne 1968 par l'Assemblée générale des Nations unies).
- 7.2.1 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 ou librement, aux faits relatifs à toute question la concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier son opinion à leur sujet, d'entendre et de lire les opinions des autres. Il est essentiel pour la protection de ses droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher les nouvelles sans obstruction ou intervention de qui que ce soit, et libre de publier les nouvelles et les commenter (Association des éditeurs de journaux du Canada).
- 7.2.2 Des paragraphes qui précèdent découlent les quatre (4) principes suivants auxquels les parties souscrivent :
- 7.2.2.1 le libre exercice du droit de l'éditeur ;
- 7.2.2.2 la liberté d'opinion et d'expression ;
- 7.2.2.3 la liberté de l'information ;
- 7.2.2.4 le droit du public à l'information.
- 7.2.3 Il est expressément convenu entre les parties que les articles 7.1 à 7.2.2.4 constituent uniquement un énoncé de principe et ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un grief. En conséquence, l'arbitre de griefs appelé à statuer sur un grief portant sur les clauses professionnelles doit s'inspirer des principes énoncés dans ces articles.
- 7.2.4 Les blogues sont soumis aux clauses professionnelles prévues à l'article 7.
- 7.3 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.
- 7.3.1 Tout matériel écrit, sonore, visuel, bande magnétique, vidéo, film, négatif, brouillon, note manuscrite ou dactylographiée, partiellement publié ou non publié, recueilli, conçu ou réalisé par un salarié dans l'exercice de ses fonctions, ne peut être livré ou divulgué aux représentants de la justice à moins d'y être ordonné conformément à la loi.
- 7.4 Tout journaliste s'engage à respecter dans son travail la politique rédactionnelle de La Voix de l'Est, telle que définie à l'Annexe « A ».
- 7.4.1 Il est bien entendu que le présent article n'a pas pour effet de limiter les droits de l'éditeur de modifier, quant à l'avenir, ladite politique.

- 7.5 Les textes provenant de La Voix de l'Est sont placés dans la banque de mémoire électronique à l'intérieur d'un répertoire déterminé et exclusif à La Voix de l'Est.
- 7.5.1 Tous les textes rédactionnels doivent avoir reçu l'approbation du chef de pupitre ou de son adjoint avant d'être transmis à l'atelier de composition ou à l'impression.
- 7.5.2 Les textes rédactionnels sont conservés en mémoire et sont rendus accessibles aux journalistes aussi longtemps qu'il est possible techniquement de le faire.
- 7.6 Aucun journaliste ne peut être tenu de rédiger ni ne peut rédiger des textes publicitaires, ni non plus faire ou permettre que l'on se serve de lui pour faire de la publicité d'un produit ou d'un service. Il ne peut non plus travailler pour une maison de publicité ou de relations publiques. Cette règle vaut également dans le cas des campagnes de promotion ou de commandite appuyées ou lancées par l'Employeur, à l'exception de la promotion du contenu rédactionnel du journal.
- 7.6.1 Pour les fins du présent article, l'expression « textes publicitaires » désigne toute matière dont la nature sert d'abord des intérêts commerciaux ou particuliers, vise directement ou indirectement la promotion de quoi que ce soit, pour des raisons étrangères à l'information telle que définie à l'article 7.3, 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.
- 7.6.2 Dans l'édition papier, l'Employeur s'engage à identifier comme tel, de façon évidente, chaque texte publicitaire, photo publicitaire ou, le cas échéant chaque page de texte publicitaire au moyen des mentions « annonce », « publicité », « publiereportage » ou « publi-information », selon le cas, placés en début de textes (sauf pour les bas de vignette), et imprimés en caractère d'au moins neuf (9) points noirs.
- Sur toute autre plateforme que l'édition papier, l'Employeur s'engage à déployer les moyens requis pour éviter toute confusion entre la matière publicitaire et la matière rédactionnelle publiée. Le défaut de respecter cette norme entraîne l'obligation pour l'Employeur de corriger la situation dans les vingt-quatre (24) heures de la connaissance de l'événement.
- 7.6.3 Aucun texte publicitaire ou photo publicitaire publié dans le journal ne peut porter quelque forme de signature que ce soit qui puisse être confondue avec celle d'un journaliste.
- 7.6.4 Aucun texte produit par un journaliste ne peut être reproduit dans une publicité ou un publiereportage sans le consentement écrit de celui-ci.
- 7.6.5 Aucune personne du service de la publicité ou d'un autre service de l'Employeur ne peut exécuter du travail qui relève du service de la rédaction ; il est bien entendu que ce qui précède n'a pas pour effet d'empêcher un tel employé de s'occuper de publier un publiereportage ou de rédiger des textes commerciaux. De plus, les responsables de la publicité ne peuvent en aucun cas intervenir au service de la rédaction.
- 7.6.6 Un journaliste ne peut être tenu de faire de la photographie pendant ses heures régulières de travail.
- 7.6.7 Les cahiers spéciaux sont des cahiers d'information et les textes qu'ils contiennent constituent de la matière rédactionnelle. Notamment, les cahiers Économie et Agriculture sont des cahiers spéciaux tombant sous la juridiction de la rédaction.
- 7.6.8 Les cahiers commerciaux ne constituent pas de l'information au sens journalistique, et doivent être rédigés par d'autres personnes que des

journalistes. Le montage de ces cahiers peut être effectué par un salarié sur une base volontaire et en dehors de ses heures de travail.

- 7.6.9 Aucun journaliste ne peut être tenu de transcrire, rédiger ou codifier les avis de décès pendant les heures d'ouverture de bureau du service de la publicité.
- 7.7 Les analyses, commentaires, chroniques, billets, opinions et 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. On doit également les distinguer du reste de l'information en les identifiant comme tels ou par divers apprêts typographiques comme les cadres, « blocs », caractères d'imprimerie différents... 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.
- 7.7.1 Aucun journaliste ne peut être contraint de signer un article.
- 7.8 Quand l'Employeur publie un article 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 et si l'auteur s'y refuse ou s'il n'est pas disponible pour consultation, l'Employeur doit alors omettre la signature.
- 7.8.1 S'il y a erreur admise par l'Employeur quant à l'application du paragraphe précédent et qui porte préjudice à la réputation ou à l'intégrité du journaliste intéressé, l'Employeur s'engage à publier une mise au point.
- 7.8.2 Si, dans l'application des paragraphes précédents, il y a erreur confirmée par sentence arbitrale, l'arbitre peut décider que l'Employeur doit publier une rectification.
- 7.9 Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un journaliste ou un de ses textes (signé ou non signé) ou encore qui conteste des faits présentés dans un article, doit être porté à la connaissance de l'intéressé (incluant le nom de l'auteur) avant d'être publié. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le journaliste ne peut être prévenu dans un délai raisonnable.
- 7.9.1 Au moment de la publication d'un texte qui relève du paragraphe précédent, le journaliste en cause a droit de rectifier les faits ; s'il est absent, il peut exercer son droit de réplique à son retour. On doit donner à sa rectification des faits autant d'importance qu'à l'attaque. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas si ladite réplique est libelleuse ou diffamatoire.
- 7.9.2 Si un texte de demande de mise au point ou de rétractation ou un texte de rétractation est adressé à l'Employeur pour publication, tel texte ne sera pas publié avant que le journaliste intéressé ou mis en cause par tel texte, n'ait été averti ou n'ait eu l'occasion de fournir à l'Employeur des explications ou des renseignements pertinents qu'il croit devoir fournir. Si le journaliste concerné est absent et que son retour n'est pas prévu dans un délai raisonnable, l'Employeur n'est pas tenu d'attendre tel retour.
- 7.10 Lorsqu'un salarié 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 ou agissant sur les instructions de l'Employeur, ledit Employeur assume la défense de ce salarié et les frais ainsi occasionnés.
- 7.10.1 Un salarié arrêté ou incarcéré dans l'exercice normal de ses fonctions ou agissant sur les instructions de l'Employeur en raison d'information ou de

- documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus dans l'exercice normal de ses fonctions ou agissant sur les instructions de l'Employeur reçoit son plein salaire régulier pendant toute la durée de son incarcération.
- 7.10.2 De plus, l'Employeur assume la défense et défraie les coûts judiciaires qui découlent d'une telle incarcération ou à l'occasion de cette arrestation, et le salarié conserve tous ses droits pendant son absence. Si une accusation est portée contre le salarié dans lesdites circonstances, l'Employeur assume la défense de tel salarié et défraie tous les coûts, y compris les amendes qui résulteront de la poursuite judiciaire.
- 7.10.3 Dans l'application des paragraphes précédents du présent article, il est expressément entendu et compris que l'Employeur choisit l'avocat. Il a le droit, avec l'accord du salarié concerné (lequel ne peut refuser pour des motifs déraisonnables) de régler à l'amiable toute action en justice comme de la contester et même d'appeler de tout jugement, le salarié concerné étant tenu indemne par l'Employeur de tout jugement et de tous frais. Le salarié peut à ses frais, joindre au procureur de l'Employeur un avocat de son choix, s'il le juge à propos.
- 7.10.4 Si le salarié préfère ne pas se prévaloir des dispositions qui précèdent, il est libre de le faire et, dans ce cas, il lui appartient de juger des moyens à prendre et de décider du choix de son avocat et de le payer.
- 7.10.5 Sauf s'il se prévaut du paragraphe qui précède, le salarié sera tenu indemne par l'Employeur de tout jugement et de tous frais.
- 7.10.6 Les dispositions contenues aux paragraphes précédents s'appliquent également lorsqu'un journaliste est traduit devant un tribunal ou une commission d'enquête et/ou pénalisé par celui-ci pour avoir refusé de dévoiler des sources d'informations obtenues dans l'exercice de ses fonctions. Le journaliste conserve ses droits pendant son absence. Cet engagement de l'Employeur vaut à la condition qu'il y ait eu entente au préalable entre le journaliste intéressé et l'Employeur ou son représentant sur la publication du texte ou de l'illustration en cause.
- 7.11 L'Employeur ne peut exposer ses journalistes à des risques disproportionnés aux regards des exigences normales de leurs fonctions.
- 7.11.1 Si, dans l'exercice de ses fonctions, un journaliste est blessé au cours d'une manifestation dans un lieu ou au cours d'une assignation, l'Employeur défraie les coûts d'hôpital, de médecin et des prothèses, le coût des réparations aux vêtements, à sa voiture et à ses autres biens, et il continue de lui payer son salaire régulier et les bénéfices connexes. Cet alinéa doit être interprété comme supplétif aux dispositions applicables de la Loi des accidents du travail et du Régime de prévoyance collective en vigueur entre les parties.
- 7.11.2 L'Employeur s'engage en outre à se pourvoir de polices d'assurance spéciales pour protéger ceux de ses journalistes qu'il aura affectés à des assignations dangereuses, appelés à voyager à bord de véhicules non conventionnels ou d'aéronefs non réguliers, loués, nolisés ou militaires, ou autrement à effectuer leur travail dans des conditions qui ne sont pas pleinement couvertes par les polices d'assurances collectives.
- 7.12 Les prix en argent accordés au journal pour excellence sont remis aux auteurs des travaux visés.
- 7.13 Aucun journaliste ne peut accomplir un travail rémunéré pour le compte d'un parti, d'une formation ou d'un homme politique.
- 7.13.1 Sous réserve du paragraphe qui suit, ainsi que des autres dispositions

pertinentes de la présente convention, notamment celles de l'article 8, aucun journaliste ne peut effectuer un travail rémunéré pour le compte d'un organisme ou d'une personne relié à son secteur habituel d'activités au journal La Voix de l'Est. Il est bien entendu que le présent paragraphe n'a pas pour effet de restreindre le droit d'un journaliste de participer au mouvement syndical ou d'œuvrer pour un organisme à but humanitaire ou à but non lucratif.

- 7.13.2 La collaboration à d'autres organismes d'information est permise aux conditions suivantes :
- 7.13.2.1 Premièrement : 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 ;
 - 7.13.2.2 Deuxièmement : qu'elle exclut la collaboration à tout quotidien du Québec, et aux journaux hebdomadaires non spécialisés (les hebdomadaires ne donnant pas d'actualité ne sont pas contenus dans cette catégorie) ;
 - 7.13.2.3 Troisièmement : qu'elle exclut les informations d'actualité quotidiennes (nouvelles) sauf entente écrite entre l'Employeur, le journaliste et le Syndicat ;
 - 7.13.2.4 Quatrièmement : que les chroniques, analyses, documentaires, commentaires, éditoriaux et autres écrits semblables portant sur des sujets reliés à la spécialité ou aux fonctions habituelles du journaliste ainsi que les photos soient d'abord offerts à l'Employeur. Cependant, s'il n'y a pas entente quant aux conditions monétaires ou si l'Employeur refuse tel texte ou telle illustration, sa décision sera considérée comme relevant de son entière discrétion, de la même façon que s'il s'agissait d'un travail offert par un pigiste. Le journaliste pourra alors publier ailleurs son texte ou illustration et il ne pourra y faire mention de la décision de l'Employeur ;
 - 7.13.2.5 Cinquièmement : qu'elle ne soit offerte à aucune publication clairement identifiée à un parti ou à une formation politique.
- 7.13.3 L'Employeur s'engage à entreprendre des démarches, et à en tenir le Syndicat au courant, auprès des médias d'information de la région qui plagient les textes des journalistes de La Voix de l'Est, afin de mettre fin à cette pratique.
- 7.14 L'Employeur se réserve la propriété de tous les textes signés ou non, des photographies, caricatures, productions sonores ou vidéo et dessins exécutés à la demande de l'Employeur ou pendant les heures de travail, qu'ils soient publiés ou non sous forme papier ou électronique dans les publications de l'Employeur. Ces textes, photographies, caricatures, productions sonores ou vidéo et dessins ne peuvent être publiés ailleurs, ni prêtés, ni vendus à qui que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'Employeur.
- 7.14.1 Après entente avec l'auteur, l'Employeur peut vendre ou céder à un tiers de tels textes, photographies, caricatures, productions sonores ou vidéo ou dessins. Il doit verser à l'auteur une compensation monétaire établie selon les normes reconnues en ce domaine. Si l'auteur juge que la compensation monétaire proposée par l'Employeur ne rencontre pas les normes ci-haut, il peut déposer un grief contestant le montant de compensation. Il est bien entendu que le présent paragraphe ne s'applique que si l'auteur est encore à l'emploi de l'Employeur lors de la vente ou cession de l'Employeur.
 - 7.14.2 L'Employeur se réserve le droit de commercialiser ces textes, photos,

illustrations ou productions sonores ou vidéo c'est-à-dire de vendre des droits limités de consultation ou de reproduction pour usage privé ou des droits limités de publication à des médias d'information ou pour des manuels scolaires. L'Employeur ne doit pas permettre à ces tiers d'utiliser ces textes, photos, illustrations ou productions sonores ou vidéo à des fins publicitaires ou politiques. En contrepartie, le 31 décembre de chaque année, les journalistes à l'emploi reçoivent un montant de 55,00 \$. De plus, l'auteur reçoit 10 % du revenu provenant de la commercialisation de l'un de ses textes, photos, illustrations, productions sonores ou vidéo lorsque le montant de la transaction excède 250,00 \$.

- 7.14.3 Aucun droit d'auteur n'est payable pour les ententes contractuelles entre l'Employeur et La Presse Canadienne ou toute autre agence de presse ainsi qu'avec les tiers effectuant la publication électronique.
- 7.14.4 En considération de l'utilisation de leur travail sur toutes les nouvelles plateformes technologiques de l'information de La Voix de l'Est, les journalistes reçoivent, le 31 décembre de chaque année, un montant de soixante-quatre dollars (64 \$).
- 7.15 Si l'Employeur veut utiliser de la photo, il confie cette tâche à des sous-traitants de son choix.
- 7.16 L'Employeur peut confier à des sous-traitants de son choix l'enregistrement audio/vidéo (prise de son, image, mixage, montage, etc.). Le montage doit être effectué selon les directives du journaliste.

Aux fins des articles 7.16.1 à 7.16.5 :

« *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.

7.16.1 Pour la couverture de la nouvelle :

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

7.16.2 En situation de reportage :

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

7.16.3 Les vidéos prises par un journaliste et publiées sont signées.

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

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

- de donner une entrevue vidéo ou audio, ou, s'il y consent, plus d'une entrevue ;
- de communiquer par écrit ou oralement des nouvelles de dernière

minute (breaking news) ;

- de réaliser ultérieurement une production sonore ou vidéo sur la couverture de cette nouvelle ou, le cas échéant, un article écrit. Dans ce cas, l'Employeur ne peut donner cette nouvelle assignation tant que le travail précédent n'est pas terminé.

7.16.5 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 affecte alors un journaliste uniquement à cette tâche pour la durée de l'événement.

7.17 Un comité de relations professionnelles formé de trois représentants de l'Employeur et de trois représentants du Syndicat a pour mandat de discuter des orientations et du fonctionnement général de l'entreprise. Le fonctionnement général de l'entreprise se définit comme étant les conditions de travail, les politiques appliquées par l'Employeur et tout autre sujet touchant l'organisation du travail des salariés. Il est bien entendu que tout sujet relevant de l'interprétation de la convention collective ne peut être discuté au sein de ce comité.

7.17.1 Le comité a un pouvoir uniquement consultatif.

7.17.2 Le comité peut être élargi sur acceptation des deux parties.

7.17.3 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les points complets et détaillés à l'ordre du jour doivent être soumis dans les dix (10) jours avant la tenue d'une rencontre.

7.17.4 Les membres du comité désignent parmi eux un secrétaire dont les fonctions consistent à dresser l'ordre du jour des réunions, convoquer les réunions, dresser les procès-verbaux des délibérations.

7.17.5 Une copie des procès-verbaux est envoyée à chacun des membres du comité et une copie supplémentaire est affichée au babillard des employés syndiqués.

7.17.6 Si un membre régulier du comité doit s'absenter, il doit désigner par écrit le nom de son remplaçant qui peut alors participer entièrement à toute discussion et à toute décision du comité.

7.17.7 Un comité de rédaction, fonctionnant selon les mêmes procédures prévues au présent article, a pour mandat de discuter des clauses professionnelles.

7.18 L'Employeur rembourse les cartes de presse émises pour les journalistes par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante-quinze dollars (75 \$) par année. En aucun cas, un journaliste ne doit poser un geste afin d'obtenir des bénéfices personnels de l'utilisation de la carte de presse.

ARTICLE 8 — CONGÉS

A) RÈGLES GÉNÉRALES

- 8.1 Les congés prévus au présent article ne constituent pas une rupture de service et l'Employeur maintient les droits d'ancienneté du salarié régulier intéressé, en conformité avec les dispositions de l'article 5. Il maintient aussi, si le salarié régulier le désire, les divers bénéfiques du Régime de prévoyance collective auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur dudit congé. Dans tous les cas, le salarié régulier en congé sans solde n'accumule pas de vacances durant lesdits congés.
- 8.1.1 Cependant, dans le cas d'un congé sans solde, le salarié régulier doit payer la totalité des cotisations prévues au Régime de prévoyance collective. Dans le cas d'un congé avec solde, l'Employeur et le salarié régulier doivent payer chacun leur part des contributions à payer. Par exception, dans le cas d'un congé sans solde pour études, l'Employeur paie la totalité des cotisations à verser du Régime de prévoyance collective.
- 8.1.2 À son retour, le salarié régulier touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur au moment de son retour, correspond au nombre d'années d'expérience qui lui étaient reconnues à son départ plus celles qu'il aurait accumulées s'il était resté au travail. Le présent paragraphe ne s'applique toutefois pas dans le cas des congés sans solde.
- 8.1.3 Le salarié régulier reprend le poste à temps complet qu'il avait à son départ ou un poste à temps complet équivalent. Le bénéficiaire d'un congé sans solde peut, si l'Employeur le permet, poursuivre sa collaboration pendant la durée de ce congé. Dans un tel cas, cette collaboration et sa rémunération doivent faire l'objet d'une entente écrite entre l'intéressé, l'Employeur et le Syndicat.

B) VACANCES ANNUELLES

- 8.2 Tout salarié régulier ayant au premier mai de l'année moins d'un an de service continu a droit à une journée de vacances payées par mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 8.3 Tout salarié régulier ayant au premier mai de l'année un (1) an de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 8.3.1 Tout salarié régulier ayant au premier mai de l'année deux (2) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 8.3.2 Tout salarié régulier ayant au premier mai de l'année cinq (5) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 8.3.3 Tout salarié régulier ayant au premier mai de l'année quatorze (14) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 8.3.4 Tout salarié régulier ayant au premier mai de l'année vingt (20) ans de service continu a droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 8.4 L'indemnité de vacances du salarié régulier visé par les dispositions 8.2 et 8.3 est comme suit :
- 8.4.1 Pour chaque semaine de vacances, le salarié régulier reçoit son salaire régulier d'une semaine normale de travail. Toutefois, si tel salarié régulier est absent du travail pour une raison autre que celles prévues à la présente convention pendant un mois continu ou plus au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} mai, son indemnité de vacances est la fraction

de celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé douze (12) mois précédant le 1^{er} mai.

- 8.5 Le premier mai est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auquel un salarié régulier a droit au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.
- 8.5.1 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.
- 8.5.2 Un salarié régulier peut, s'il le désire, utiliser ses jours de vacances au lieu et en supplément de la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident prévu au Régime de prévoyance collective.
- 8.6 Le salarié régulier peut prendre ses vacances aux dates qui lui conviennent et que lui permet son ancienneté, sous réserve des autres dispositions du présent article. Le principe de l'ancienneté dans la détermination des dates doit être scrupuleusement respecté : ce principe n'empêche cependant pas la conclusion d'entente personnelle entre les salariés et l'Employeur.
- 8.6.1 Nonobstant le paragraphe précédent, nul ne peut prendre consécutivement plus de quatre (4) semaines de vacances pendant la période estivale, sauf entente contraire entre le salarié régulier intéressé, l'Employeur et le Syndicat.
- 8.6.2 La période estivale, aux fins des présentes, s'étend du premier mai au premier octobre.
- 8.6.3 L'Employeur ne peut exiger qu'un salarié régulier revienne au travail avant la fin de ses vacances.
- 8.6.3.1 Tout salarié qui accepte de revenir au travail avant la fin de ses vacances est rémunéré à temps double. De plus, il conserve le droit aux jours de vacances qu'il n'a pas épuisés.
- 8.6.4 L'Employeur détermine le nombre de salariés réguliers qui peuvent être simultanément en vacances. Sa décision doit être basée sur les nécessités du service.
- 8.6.5 Après entente avec l'Employeur, un salarié régulier peut accumuler des vacances jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.
- 8.7 Tout salarié régulier doit aviser l'Employeur au plus tard le 1^{er} avril de sa préférence quant à sa période de vacances.
- 8.7.1 L'Employeur et le Syndicat se rencontrent, au plus tard le 15 avril, pour discuter du calendrier de vacances et tenter de prévenir les problèmes.
- 8.7.2 Le premier mai, l'Employeur affiche le calendrier des vacances annuelles tel que définitivement établi.
- 8.8. Un salarié régulier malade ou blessé au moment de ses vacances peut les reporter à une date ultérieure en tout ou en partie à la condition d'en avoir prévenu l'Employeur dès le début de sa maladie ou dès son accident et à la condition qu'il fournisse une preuve satisfaisante de sa maladie ou de son accident. Dans tous les cas, le salarié régulier qui désire bénéficier du présent article doit en aviser le Syndicat.
- 8.9 En cas de départ volontaire, de congédiement, de mise à pied, de retraite ou de décès du salarié régulier, l'indemnité de vacances acquise et non utilisée à la date de son départ lui est payée en entier, à lui ou sa succession.

C) CONGÉS

8.10 Pour tout salarié, les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une proclamation à cet effet, ou également les jours où lesdites fêtes sont célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat s'il y a lieu sont chômés et payés :

8.10.1 le 1^{er} janvier;

- 8.10.1.1 le 2 janvier ;
- 8.10.1.2 le lundi de Pâques ;
- 8.10.1.3 la Journée nationale des patriotes ;
- 8.10.1.4 la fête nationale des Québécois ;
- 8.10.1.5 la fête du Canada ;
- 8.10.1.6 la fête du Travail ;
- 8.10.1.7 l'Action de Grâce ;
- 8.10.1.8 Noël ;
- 8.10.1.9 le lendemain de Noël.

8.10.1.9.1 Quatre (4) de ces jours constitueront des jours où il n'y aura pas de publication, ceci au choix de l'Employeur.

8.10.2 Chaque salarié régulier bénéficie de trois (3) congés mobiles par année de calendrier, non cumulatifs, mais monnayables. Le salarié régulier a le choix entre le congé pris en temps ou l'indemnité. Il doit aviser l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et, sauf entente contraire avec l'Employeur, un seul salarié régulier par service peut être en congé mobile à la fois. En cas de conflit, le salarié ayant le plus d'ancienneté a priorité.

8.10.3 Chaque salarié régulier permanent bénéficie d'une journée de congé pour son anniversaire de naissance. Ce congé doit être pris dans la semaine de son anniversaire, sauf entente avec l'Employeur.

8.11 Les jours fériés mentionnés ci-dessus sont observés comme tels et payés au taux de temps simple si aucun travail n'est exécuté ce jour-là par le salarié.

8.12 Les jours fériés sont chômés de la façon suivante :

8.12.1 pour les salariés travaillant le jour, le jour même de la célébration des fêtes ;

8.12.2 pour les salariés dont l'unité de travail régulière se situe partiellement ou totalement la veille du congé, la veille de la célébration de la fête ;

8.12.3 tout salarié régulier qui est appelé à travailler pendant la période où il aurait dû bénéficier d'un congé, selon les dispositions qui précèdent, est payé à temps double pour le temps où il a travaillé, ceci sans préjudice à l'indemnité de congé à laquelle le salarié régulier peut avoir droit en vertu de l'article 8.11. De plus, le salarié régulier a droit à une garantie minimum de quatre (4) heures s'il est appelé à travailler un jour férié.

8.12.3.1 À l'exception de la Fête nationale des Québécois, du jour de Noël, du Jour de l'An et de la fête du Travail, il est entendu que les journalistes appelés à travailler normalement lorsque survient un jour férié bénéficient du congé la veille de l'événement. Les journalistes au travail lors du jour férié sont rémunérés à taux régulier.

8.13 Lorsqu'un jour férié survient pendant les vacances d'un salarié régulier, ce dernier bénéficie d'une journée additionnelle de vacances payées ou d'une indemnité de congé, ceci au choix du salarié régulier. L'Employeur doit être avisé du choix du

salarié régulier deux (2) semaines avant le départ de ce dernier pour vacances. Lorsqu'en vertu du présent paragraphe, ledit salarié a choisi l'indemnité de congé, telle indemnité doit lui être versée à son départ pour vacances.

- 8.13.1 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un congé hebdomadaire d'un salarié régulier, ce dernier bénéficie d'une journée de congé ou d'une indemnité de congé, ceci au choix du salarié régulier. Si le salarié régulier choisit l'indemnité de congé, telle indemnité doit lui être versée à la paie suivante. Si le salarié régulier choisit la journée de congé, il doit s'entendre avec l'Employeur pour fixer la date où ladite journée de congé sera prise.
- 8.13.2 Tout salarié à temps partiel dont l'horaire régulier de travail coïncide avec un jour férié est rémunéré à taux et demi pour les heures de son horaire régulier effectuées lors d'un jour férié. Une indemnité équivalente au nombre d'heures de son horaire régulier est également versée à tout employé à temps partiel appelé à travailler lors d'un jour férié.
- 8.13.3 Pour bénéficier d'un jour férié prévu au présent article, le salarié concerné doit être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le congé, sauf s'il bénéficie d'un congé prévu à la présente convention en vertu de son horaire régulier de travail ou autorisé par l'Employeur.

D) CONGÉS FAMILIAUX

8.14 Tout salarié régulier bénéficie des congés familiaux suivants :

- 8.14.1 Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, ou d'un enfant d'un des conjoints, cinq (5) jours ouvrables, le premier étant le jour du décès ;
- 8.14.1.1 lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, quatre (4) jours ouvrables, le premier étant le jour du décès ;
- 8.14.1.2 lors du décès du beau-père, de la belle-mère, trois (3) jours consécutifs, le premier étant le jour du décès ;
- 8.14.1.3 lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un gendre ou d'une bru, trois (3) jours consécutifs, le premier étant le jour du décès ;
- 8.14.1.4 L'Employeur convient de maintenir la pratique à l'effet de permettre de reporter la dernière journée de congé prévue aux articles 8.14.1.1 à 8.14.1.3 inclusivement, pour assister à la crémation, la mise en terre ou les funérailles lorsqu'un tel événement est remis à une date ultérieure.
- 8.14.1.5 lors de la naissance d'un enfant, de l'adoption d'un enfant ou d'une interruption de grossesse, ou d'une maladie d'un enfant qui nécessite une hospitalisation d'urgence, deux (2) jours ouvrables ;
- 8.14.1.6 lors de son mariage, cinq (5) jours ouvrables ;
- 8.14.1.7 lors du mariage d'un fils ou d'une fille, trois (3) jours ouvrables ;
- 8.14.1.8 lors d'un incendie majeur, d'une inondation ou d'un acte de vandalisme qui a fait l'objet d'une plainte auprès du corps policier de la municipalité concernée, un jour ouvrable si la résidence du salarié a été lourdement endommagée ;
- 8.14.1.9 lors d'un divorce, un (1) jour ouvrable, soit le jour de la comparution ;

- 8.14.1.10 un jour de congé supplémentaire est accordé si les funérailles ont lieu à plus de 300 kilomètres.
- 8.14.2 Tout congé, ci-haut mentionné est payé s'il coïncide avec un jour ouvrable pour le salarié régulier concerné, c'est-à-dire si le salarié régulier devait 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 annuelles ou hebdomadaires, l'absence pour cause de maladie ou pour toute autre raison.
- 8.14.3 Pour bénéficier de congés familiaux, le salarié régulier doit aviser l'Employeur lorsque possible, préalablement à son absence ou à son départ du travail ; dans le cas d'adoption ou de mariage, l'avis doit être donné au moins deux (2) semaines avant l'événement.
- 8.14.4 Pour fins d'application du présent article, conjoint signifie la personne légalement mariée avec le salarié ou à défaut, la personne qui vit maritalement avec le salarié non marié depuis au moins douze mois.

E) CONGÉ DE MATERNITÉ

- 8.15 La salariée régulière enceinte doit donner un préavis écrit à l'Employeur d'au moins quatre (4) 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.
- 8.15.1 Ledit préavis peut être de moins quatre (4) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée régulière de cesser le travail dans un délai moindre.
- 8.15.2 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.
- 8.15.3 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger de la salariée régulière enceinte qui est encore au travail un certificat médical de son médecin établissant qu'elle est en mesure de travailler. À défaut, ladite salariée régulière doit se prévaloir aussitôt de son congé de maternité.
- 8.15.4 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 régulière a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 8.15.5 Dans le cas où la salariée régulière 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.
- 8.15.6 Dans le cas où la salariée régulière 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.
- 8.15.7 Dans le cas où la naissance a lieu après la date prévue, la salariée régulière a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard.
- 8.15.8 Dans tous les cas, la salariée régulière 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.

- 8.15.9 La salariée régulière 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.
- 8.15.10 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 régulière 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^e semaine de congé de maternité.
- 8.15.11 Ce supplément demeure cependant dû à La Voix de l'Est par la salariée régulière si celle-ci quitte volontairement son emploi en dedans de six (6) mois à compter de la date de son retour au travail.
- 8.15.12 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.
- 8.15.12.1 Le congé parental 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 un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant a été confié au salarié. Ce congé ne peut être fractionné en plusieurs périodes.
- 8.15.12.2 Le congé sans solde pour congé parental est accordé aux conditions suivantes :
- 8.15.12.3 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.
- 8.15.12.4 Que le Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.) paie pour une période suivant l'adoption ou la naissance du nouveau-né (maximum 10 semaines).
- 8.15.12.5 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 régulier qui avait plus d'un an d'ancienneté au moment de son départ en congé 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^e semaine de congé d'adoption.

dou

8.15.13 La salariée régulière qui ne se présente pas au travail conformément au présent article est réputée avoir quitté volontairement son emploi.

8.15.14 L'Employeur réinstalle la salariée au poste qu'elle occupait avant son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé.

8.15.15 L'article 8.15 et als s'appliquent également à la personne salariée temps partiel ayant cumulé 1 820 heures de travail. Dans son cas, le salaire régulier hebdomadaire correspond au salaire hebdomadaire moyen des douze (12) mois précédant le congé.

F) CONGÉS SANS SOLDE

8.16 Tout employé régulier ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans, obtient sur demande un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois à titre de formation, recyclage personnel, charge humanitaire, maternité, congé parental...

8.17 Pour les mêmes motifs, tout employé régulier ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté obtient sur demande un congé sans solde d'une durée maximum de un (1) an.

8.18 Dans tous les cas, les conditions suivantes s'appliquent :

8.18.1 Toute demande de congé sans solde doit être faite par écrit au moins trois (3) mois avant la date prévue du départ ;

8.18.1.1 un seul employé régulier peut simultanément bénéficier d'un congé sans solde ;

8.18.1.2 si plus d'un employé régulier demande un congé sans solde visant la même période, l'Employeur accorde le congé en tenant compte de l'ancienneté et les besoins du service ;

8.18.1.3 l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un congé durant une période électorale ou référendaire ;

8.18.1.4 le salarié régulier qui obtient un congé sans solde doit durant ce congé utiliser tous ses crédits de vacances annuelles ainsi que tout excédent de trente-cinq (35) heures de sa banque de temps accumulé ;

8.18.1.5 l'employé ayant bénéficié d'un congé sans solde ne peut formuler une nouvelle demande avant l'expiration d'un délai de cinq (5) ans suivant la date de son retour au travail.

8.19 L'Employeur peut octroyer un congé sans solde, avec solde ou avec solde partielle à tout salarié régulier qui en fait la demande pour tout motif jugé satisfaisant par l'Employeur.

8.20 L'Employeur s'engage à accorder sur demande, un congé sans solde, à tout salarié régulier qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire pour la durée de la période électorale, de la date de la mise en nomination à la date de l'élection.

8.20.1 Tout salarié régulier qui est candidat à l'investiture d'une formation politique en vue d'une élection municipale, provinciale ou fédérale doit prendre un congé sans solde, et cela pour toute la période qui sépare la mise en candidature de la tenue de l'assemblée d'investiture.

- 8.20.2 Tout salarié régulier qui brigue les suffrages lors d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, ou qui devient membre du Conseil exécutif d'un comité parapluie en vue d'un référendum, doit prendre un congé sans solde, et cela pour toute la durée de la campagne électorale ou référendaire.
- 8.20.3 Dans le cas où un salarié régulier est élu à un poste de conseiller ou maire dans une municipalité, l'Employeur et le Syndicat ont à décider s'il en résulte pour le salarié régulier concerné une entrave à l'exécution normale de ses fonctions au service de l'Employeur. Dans l'affirmative, le salarié régulier doit prendre un congé sans solde pour toute la durée de son mandat.
- 8.20.4 Tout salarié régulier qui est élu à un poste de député provincial ou fédéral doit prendre un congé sans solde pour toute la durée de son mandat.
- 8.20.5 Les modalités de retour peuvent faire l'objet d'une entente avant le départ du salarié régulier intéressé entre l'Employeur et le salarié régulier intéressé. Elles peuvent également faire l'objet d'une telle entente au retour du salarié régulier intéressé. La fonction occupée par le salarié régulier à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêts, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé sans solde.

G) CONGÉS SYNDICAUX

- 8.21 L'Employeur s'engage à accorder sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié régulier qui a été élu à un poste syndical à plein temps pour la durée de son mandat. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent :
- 8.21.1 L'Employeur assume le salaire régulier déterminé par le Syndicat pour le salarié régulier libéré ainsi que les cotisations qui doivent être déboursées par l'Employeur selon la loi ;
- 8.21.2 L'Employeur assume les primes du Régime de prévoyance collective concernant ce salarié régulier ;
- 8.21.3 le Syndicat rembourse à l'Employeur sur présentation d'un compte mensuel, dans un délai raisonnable de telle présentation, l'ensemble des montants mentionnés aux deux paragraphes précédents ;
- 8.21.4 sur avis préalable de deux (2) semaines à l'Employeur à cet effet, le salarié régulier peut réintégrer ses fonctions ou une fonction équivalente.
- 8.22 À l'occasion de congrès, colloques, séminaires ou autres réunions syndicales ou professionnelles, l'Employeur accorde, pour l'ensemble des salariés réguliers, un total de vingt-cinq (25) jours de congé avec solde par année dont un maximum de dix (10) jours de congés non utilisés une année peuvent l'être dans les six (6) mois suivants.
- 8.22.1 à de telles occasions, une fois épuisée la banque prévue au paragraphe précédent, l'Employeur accorde, pour l'ensemble des salariés réguliers, un total de dix (10) jours de congés sans solde par année, les congés non utilisés durant l'année peuvent l'être dans les six (6) mois suivants.
- 8.22.2 Dans les six (6) mois précédant la date d'expiration de la convention collective, le Syndicat bénéficie d'un maximum de dix (10) jours additionnels de congé avec solde applicables à du travail de préparation de renouvellement de la convention collective. En formulant sa demande de congé, le Syndicat doit préciser à l'Employeur l'application du présent paragraphe.
- 8.22.3 Les congés mentionnés au présent article sont régis par les règles

suivantes :

- 8.22.3.1 chaque congé est d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables ;
 - 8.22.3.2 chaque congé ne peut être accordé à plus de trois (3) salariés réguliers simultanément ;
 - 8.22.3.3 chaque congé ne peut être accordé à plus de deux (2) salariés réguliers par groupe fonctionnel simultanément ;
 - 8.22.3.4 le Syndicat avise par écrit l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, si possible.
- 8.23 Les membres du Comité de négociation continuent de recevoir leur plein salaire régulier lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail régulier pour participer à des réunions de négociation convenues entre les deux (2) parties ou convoquées par le conciliateur. Si des séances de négociation ou de conciliation ont lieu durant les vacances d'un membre du Comité de négociation, celui-ci peut reporter lesdites vacances à une autre date convenue avec l'Employeur.
- 8.23.1 Les membres du Comité syndical des griefs continuent de recevoir leur plein salaire régulier lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail régulier pour participer à des réunions convenues entre les parties dans le but de discuter d'un grief ou pour participer à une séance d'arbitrage convoquée par l'arbitre des griefs.
 - 8.23.2 Pour bénéficier des avantages prévus aux deux précédents paragraphes, le paragraphe 8.22.3 doit être respecté.
- 8.24 À l'occasion de toute rencontre convoquée par l'Employeur et non prévue à la présente convention, les salariés réguliers convoqués ne subissent aucune perte de salaire régulier pourvu que lesdites rencontres aient lieu pendant les heures régulières de travail desdits salariés. Dans le cas où lesdites rencontres excéderaient les heures régulières de travail desdits salariés, ces derniers sont rémunérés à temps et demi pour toutes les heures excédentaires.
- H) FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**
- 8.25 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des salariés et s'obligent à coopérer afin de réaliser un tel perfectionnement professionnel, particulièrement en participant au programme établi par l'employeur, selon ses besoins.
- 8.25.1 Notamment, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec Emploi-Québec et la Direction ressources humaines Canada, les universités et autres organismes professionnels reconnus, dans le but de faciliter aux salariés les cours de perfectionnement prévus par les organismes susdits.
 - 8.25.2 Compte tenu de l'élargissement des tâches des salariés du service de la rédaction sur les nouvelles plateformes technologiques de l'information, l'Employeur établit un programme de formation approprié à ses nouveaux besoins.
- 8.26 Si un salarié consent à suivre un cours requis par l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents sont complètement payés par ce dernier. Si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de perte de salaire régulier et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours ; le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.
- 8.26.1 L'Employeur, sur recommandation d'un directeur de service, rembourse à tout salarié régulier permanent 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 salarié régulier ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure chez l'Employeur. Pour bénéficier du présent paragraphe, ledit salarié régulier doit avoir suivi avec succès les cours mentionnés. L'Employeur et le salarié régulier permanent doivent faire en sorte que lesdits cours soient suivis en dehors des heures régulières de travail de ce dernier.

8.26.2 L'Employeur s'engage à afficher sans délai au babillard toute offre de bourse de perfectionnement.

I) OFFRES DE VOYAGES

8.27 Les offres de voyages que reçoit l'Employeur ou un journaliste sont affichées pour fins d'information. Dans un délai raisonnable, l'Employeur décide s'il octroie le voyage. Dans ce cas, la procédure suivante s'applique :

8.27.1 Les offres de voyage que décide d'octroyer l'Employeur sont affichées dans la salle de rédaction, avec copie au Syndicat.

8.27.2 Dans les cinq (5) jours ouvrables où l'offre a été affichée, les journalistes intéressés doivent signifier leur intérêt par écrit.

8.27.3 L'Employeur accorde le voyage en tenant compte de l'ancienneté conformément aux dispositions du paragraphe qui suit.

8.27.4 Pour les fins de cet article, la liste d'ancienneté est établie conformément aux règles suivantes :

8.27.4.1 pour l'application de cette nouvelle disposition, la liste permanente initiale est la liste d'ancienneté ;

8.27.4.2 le premier nom apparaissant sur la liste est celui du journaliste régulier permanent dont la date du dernier voyage est la plus ancienne et le dernier nom est celui du journaliste régulier permanent dont la date du dernier voyage est la plus récente ;

8.27.4.3 dans le cas d'un journaliste régulier permanent qui n'a jamais fait de voyage de tourisme ou autre, la date considérée comme celle de son précédent voyage est la date où il est devenu un journaliste régulier ;

8.27.4.4 une copie de la liste est transmise au Syndicat dès qu'un changement y est effectué.

8.27.5 Le journaliste régulier permanent qui accepte d'effectuer un voyage de tourisme ou autre le fait sans perte de salaire régulier, sauf entente contraire entre l'Employeur, le Syndicat et le journaliste régulier permanent visé.

8.27.6 Aucun texte de tourisme rédigé par un salarié à temps partiel, collaborateur ou pigiste ne peut être publié si l'offre de voyage que reçoit l'Employeur n'a pas été affichée selon les dispositions du présent article.

J) JURÉ

8.28 Le salarié régulier qui est appelé à agir comme juré ou témoin, dans une cause où il n'est pas intéressé, continue de recevoir le salaire régulier qui lui aurait été versé pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées pendant sa période d'absence. Il doit cependant remettre à l'Employeur la totalité du montant qu'il reçoit du gouvernement pour avoir agi comme tel.

K) RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

- 8.29 À l'égard des salariés réguliers, l'Employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les régimes d'assurance-vie, d'assurance-salaire, d'assurance-maladie.
- 8.30 Lorsqu'un salarié régulier est absent pour cause de maladie ou d'accident et qu'il reçoit des prestations de l'assurance-salaire, l'Employeur s'engage à ne pas déduire du salaire régulier dudit salarié les trois (3) jours de délai de carence prévus à ladite assurance.
- 8.31 L'Employeur verse, à la demande du salarié régulier et pourvu que le dossier transmis au Régime de prévoyance collective soit complet et que le salarié régulier accepte de signer une formule de remboursement, une avance égale au montant de la prestation d'assurance-invalidité admissible jusqu'à réception de la prestation par le salarié régulier.
- 8.32 Un certificat médical peut être exigé d'un salarié régulier dans tous les cas d'absence pour maladie ou accident d'une durée de plus de trois (3) jours.
- 8.33 Si la bonne marche des activités du service concerné n'est pas affectée, un salarié régulier n'est pas tenu de prendre une journée complète de congé pour subir un examen médical. Dans ce cas, une demi-journée de congé est requise.

ARTICLE 9 — HEURES DE TRAVAIL

9.1. SERVICE DE LA RÉDACTION

- 9.1.1 La semaine régulière des journalistes réguliers est déterminée comme suit :
- 9.1.1.1 Équipe d'édition (pupitre) : les journalistes de l'équipe d'édition se présentent au travail en moyenne cinq (5) jours consécutifs par semaine pour sept (7) heures consécutives de travail régulier par jour, répartis du dimanche au vendredi, inclusivement. À défaut de journalistes volontaires, sur rotation, au plus un journaliste de cette équipe est appelé à travailler le dimanche. Occasionnellement, ils peuvent être affectés au reportage.
- 9.1.1.2 Équipe de sports : les journalistes de l'équipe de sports se présentent au travail en moyenne cinq (5) jours consécutifs par semaine pour sept (7) heures consécutives de travail régulier par jour, répartis du dimanche au vendredi, inclusivement. À défaut de journalistes volontaires, sur rotation, au plus un journaliste de cette équipe est appelé à travailler le dimanche.
- 9.1.1.3 Équipe générale : les journalistes de l'équipe générale se présentent au travail en moyenne cinq (5) jours consécutifs par semaine pour sept (7) heures consécutives de travail régulier par jour, répartis du dimanche au vendredi, inclusivement. À défaut de journalistes volontaires, sur rotation, au plus un journaliste de cette équipe est appelé à travailler le dimanche.
- 9.1.1.4 Équipe intermédiaire : les journalistes de l'équipe intermédiaire se présentent au travail 5 jours par semaine, pour sept (7) heures consécutives de travail régulier par jour, les deux congés hebdomadaires étant consécutifs. Ils peuvent être affectés au pupitre ou au reportage.
- 9.1.1.5 Équipe supplément Le Plus : les journalistes de l'équipe du supplément Le Plus sont tenus d'effectuer trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties du lundi au vendredi selon les besoins de la publication. Il est bien entendu que le présent horaire de travail ne prive pas les journalistes concernés des jours fériés prévus dans la présente convention.
- 9.1.1.6 Principe de rotation : dans les équipes où il existe une rotation de travail le dimanche, les vacances, congés ou autres absences prévues à la présente convention ne peuvent être utilisés pour réduire le nombre de dimanches qu'un journaliste aurait été appelé à travailler dans l'année, n'eut été desdites absences.
- 9.1.1.7 Les journalistes et les infographes du service de la Rédaction qui travaillent le dimanche reçoivent une indemnité de vingt dollars (20 \$). Pour le journaliste qui assume la tâche de chef de pupitre le dimanche, cette indemnité est augmentée à quarante-cinq dollars (45 \$).
- 9.1.2 Il est bien entendu que les journalistes ont droit quotidiennement à une période de repas non payée dont la durée n'excède pas une heure et demie (1 h 30). Cette période de repas ne fait pas partie des heures régulières de travail.

9.2 LES SERVICES DE BUREAU ET DE PUBLICITÉ

- 9.2.1 La semaine régulière de travail des salariés réguliers du service des bureaux est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à raison de sept (7) heures consécutives par jour, entre 8 heures et 17 heures (pour les préposés au Tirage, entre 7 heures et 17 heures). Ces salariés ont droit à une période de repas non payée d'une heure.
- 9.2.1.1 Il est entendu que pour assurer la permanence du service téléphonique entre 12 h et 13 h, la répartition des heures régulières de travail de la réceptionniste et des salariés la remplaçant temporairement à ce service au cours de la journée peut être modifiée, ceci en déplaçant l'heure de fin de la première demi-unité de travail et l'heure de début de la seconde demi-unité de travail
- 9.2.2 La semaine régulière de travail des salariés réguliers du service de la publicité est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à raison de sept (7) heures consécutives par jour entre 8 heures et 17 heures. Ces salariés ont droit à une période de repas non payée dont la durée n'excède pas une (1) heure.
- 9.2.3 La semaine régulière de travail des infographes réguliers des équipes de jour est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à raison de sept (7) heures consécutives par jour, de 7 h à 18 h. Ces salariés ont droit à une période de repas non payée dont la durée n'excède pas une heure.
- 9.2.3.1 La semaine régulière de travail des infographes réguliers des équipes de chevauchement est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours, du dimanche au vendredi, à raison de sept (7) heures consécutives par jour, chevauchant sur la période de 7 h à 18 h et la période de 18 h à 7 h. Ces salariés ont droit à une période de repas non payée dont la durée n'excède pas une heure.
- 9.2.3.2 La semaine régulière de travail des infographes réguliers des équipes de nuit est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours, du dimanche soir au samedi matin, à raison de sept (7) heures consécutives par jour, de 18 h à 7 h. Ces salariés ont droit à une période de repas non payée dont la durée n'excède pas une heure.
- 9.2.4 La semaine régulière de travail des commis réguliers est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à raison de sept (7) heures consécutives par jour. Ces salariés ont droit à une période de repas non payée dont la durée n'excède pas une heure.
- 9.2.5 L'Employeur accorde aux salariés une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-unité de travail.
- 9.2.6 Pour les besoins du service, l'Employeur peut répartir la semaine régulière de trente-cinq (35) heures selon un horaire quotidien dont la durée minimale est de quatre (4) heures et la durée maximale est de huit (8) heures. L'Employeur doit aviser au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance tout employé dont il prévoit modifier l'horaire de travail.
- 9.3 Les différents régimes d'heures régulières de travail décrits ci-dessus ne peuvent être modifiés sans entente écrite au préalable entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.4 Tout salarié est libre de travailler ou non en temps supplémentaire. Toutefois pour

l'atelier de production, si l'Employeur ne peut obtenir volontairement un nombre suffisant de salariés compétents, requis en temps supplémentaire pour satisfaire les besoins des opérations, l'Employeur désigne pour ce faire les salariés compétents requis et ces derniers doivent alors accomplir ce travail en temps supplémentaire.

- 9.5 Le temps supplémentaire d'un salarié régulier est compensé en temps ou en argent. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire régulier hebdomadaire du salarié régulier par le nombre d'heures de cette semaine régulière de travail.
- 9.5.1 Les heures de travail excédant la journée régulière de travail ou la semaine régulière de travail sont rémunérées à temps et demi.
- 9.5.2 Les heures de travail excédant quarante-cinq (45) heures hebdomadairement sont rémunérées à temps double.
- 9.6 Toute réclamation de temps supplémentaire doit être soumise à la personne désignée par l'Employeur dans un délai raisonnable.
- 9.6.1 Lors de la remise à la personne désignée par l'Employeur de la réclamation de temps supplémentaire, le salarié régulier doit déclarer s'il désire être payé en temps ou en argent.
- 9.6.2 Dans le cas où le salarié déclare vouloir être payé en argent, le temps supplémentaire visé est généralement payable à la paie suivant la semaine où ladite réclamation a été soumise à la personne désignée par l'Employeur.
- 9.6.3 Dans le cas où le salarié régulier déclare vouloir être compensé en temps, il peut accumuler de tels congés dans une banque de temps et les prendre, consécutivement ou non, par tranche complète d'une journée de travail. La banque de temps accumulé ne doit jamais excéder dix (10) jours.
- 9.6.4 Le salarié régulier qui désire prendre une journée de congé à même sa banque de temps accumulé doit aviser l'Employeur dans un délai de trois (3) jours. L'Employeur peut refuser au salarié régulier l'obtention d'un tel congé. Sa décision doit être basée sur les nécessités du service.
- 9.6.5 En tout temps un salarié régulier peut déclarer vouloir être payé en argent pour sa banque de temps accumulé. Le temps accumulé est payé sur la base de son taux horaire en vigueur au moment où ledit temps supplémentaire a été accompli.
- 9.6.6 Tout salarié régulier qui a été absent de son travail en raison d'un congé sans solde ou d'une raison non prévue à la convention collective ne peut réclamer aucun bénéfice de temps supplémentaire dans une semaine donnée avant d'avoir travaillé un nombre d'heures équivalent à sa semaine régulière de travail.
- 9.7 Un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire est payé à tout salarié régulier appelé au travail une journée où il ne doit pas normalement travailler.
- 9.8 Lorsqu'un salarié régulier est expressément requis par l'Employeur et accepte de demeurer en disponibilité à son domicile ou ailleurs, hors de ses heures régulières de travail, les heures durant lesquelles il est en disponibilité sont rémunérées au taux de temps simple. Seules les heures où il a effectivement travaillé en dehors de ses heures régulières de travail sont rémunérées au taux de temps supplémentaire prévu à la présente convention.
- 9.8.1 Dans le cas où un journaliste est assigné à l'extérieur, il est entendu que le travail effectué à l'extérieur est considéré comme l'équivalent du travail

au bureau et la durée du déplacement fait partie des heures de travail.

- 9.8.2 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.
- 9.8.3 Si un blogue requiert du travail hors de la semaine normale de travail, l'Employeur discute des modalités avec le journaliste concerné.
- 9.9 Tout salarié doit remettre hebdomadairement sa carte de temps. Toutefois, dans le cas où il a été autorisé à travailler un nombre d'heures inférieur ou supérieur à ses heures régulières de travail, cette carte doit être remise le jour même.
- 9.10 Tout salarié régulier âgé de 55 ans et plus peut, après entente avec l'Employeur, travailler suivant un régime d'heures réduites.

Dans un tel cas, le salarié doit s'engager par écrit à prendre sa retraite à une date précise, qui doit coïncider avec la fin du régime d'heures réduites.

Le Syndicat doit être avisé de toute demande de travail sur un régime d'heures réduites par un de ses membres.

ARTICLE 10 — SALAIRES, PRIMES, DÉPENSES ET FRAIS

10.1 Les salaires réguliers sont les suivants :

A) Journaliste**01-01-2020**

Entrée	598,04 \$
6 mois à 1 an	653,95 \$
1 an à 2 ans	708,24 \$
2 ans à 3 ans	764,09 \$
3 ans à 4 ans	819,98 \$
4 ans à 5 ans	875,86 \$
5 ans à 6 ans	930,13 \$
6 ans à 7 ans	1 005,18 \$
7 ans et plus	1 078,63 \$

B) Rédacteur publicitaire**01-01-2020**

Entrée	709,87 \$
1 an à 2 ans	728,15 \$
2 ans à 3 ans	753,91 \$
3 ans à 4 ans	793,28 \$
4 ans à 5 ans	818,27 \$
5 ans à 6 ans	850,39 \$
6 ans à 7 ans	895,47 \$
7 ans et plus	926,37 \$

C) Graphiste**01-01-2020**

Entrée	664,61 \$
1 an à 2 ans	682,90 \$
2 ans à 3 ans	708,64 \$
3 ans à 4 ans	740,86 \$
4 ans à 5 ans	773,04 \$
5 ans à 6 ans	805,15 \$
6 ans à 7 ans	850,20 \$
7 ans et plus	881,11 \$

D) Infographe* et responsable de la maquette**01-01-2020**

Entrée	554,44 \$
1 an à 2 ans	581,57 \$
2 ans à 3 ans	618,28 \$
3 ans à 4 ans	664,61 \$
4 ans à 5 ans	720,49 \$
5 ans et plus	747,02 \$

* Il est convenu que l'infographe effectue également du travail d'assistant-représentant.

E) Employé de bureau

01-01-2020

Entrée	543,24 \$
1 an à 2 ans	562,69 \$
2 ans à 3 ans	590,21 \$
3 ans à 4 ans	627,47 \$
4 ans à 5 ans	674,48 \$
5 ans et plus	734,79 \$

F) Commis

01-01-2020

Entrée	535,28 \$
1 an à 2 ans	554,44 \$
2 ans à 3 ans	581,57 \$
3 ans à 4 ans	618,28 \$
4 ans à 5 ans	664,61 \$

10.2 Les augmentations statutaires sont payables aux dates stipulées à l'article 10.1 ci-avant. Les augmentations d'échelle sont payables à la date anniversaire d'entrée en service du salarié régulier visé.

10.2.1 Pour fins d'application du paragraphe précédent, toute augmentation de salaire régulier prévue à la présente convention est versée au salarié qui y a droit au terme de la première semaine complète suivant le jour où ce salarié acquiert le droit à ladite augmentation.

10.3 Il ne devra résulter aucune diminution de salaire régulier du fait de l'application des échelles de salaires décrites ci-dessous.

10.4 Les années d'expérience des salariés réguliers sont établies d'après la date du début de leur service dans une fonction ou d'après le nombre d'années d'expérience que l'Employeur leur aura reconnues lors de leur embauchage. Lorsque l'Employeur accorde à un salarié régulier un salaire régulier supérieur à celui auquel l'échelle lui donnerait droit, ledit salaire régulier supérieur le classe automatiquement au nombre d'années d'expérience qui, dans l'échelle, correspond au salaire régulier qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience ainsi reconnues, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même salarié régulier reste au service de l'Employeur dans la même fonction, sous réserve des autres dispositions de la présente convention. Cependant, il est entendu que la présente clause n'a d'effet que sur les salaires réguliers à l'exclusion de toute autre considération.

10.5 Le salaire est payé le jeudi toutes les deux semaines par dépôt direct dans le compte bancaire du salarié pour la période de travail commencée dix-huit (18) jours auparavant.

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

PRIMES SPÉCIALES

10.6 Les primes spéciales hebdomadaires sont les suivantes :

01-01-2020

Chef de pupitre	152,94 \$
Adjoint	120,03 \$
Chef des sports	152,94 \$
Le Plus	152,94 \$

- 10.6.2 Le salarié qui remplace un salarié absent dans un poste auquel est attachée une prime de responsabilité suivant le paragraphe qui précède a droit à la même prime au prorata des demi-journées ainsi travaillées.
- 10.6.3 Lorsque l'Employeur requiert d'un journaliste affecté à la couverture des faits divers, le port d'un cellulaire et l'écoute d'appareils d'écoute, ce dernier a droit à une prime hebdomadaire de disponibilité de trente-cinq dollars (35 \$). Bien entendu, ce salarié doit faire preuve de disponibilité pour recevoir cette prime.
- 10.6.4 Lorsque l'Employeur requiert d'un responsable de la maquette, le port d'un téléavertisseur, ce dernier a droit à une prime hebdomadaire de disponibilité de cinquante dollars (50 \$). Bien entendu, ce salarié doit faire preuve de disponibilité pour recevoir cette prime.
- 10.6.5 À compter de la date de signature de la présente, pour couvrir les différentes dépenses inhérentes à la fonction de journaliste (documentation) le journaliste régulier a droit à une allocation hebdomadaire de trente-deux dollars et quarante-huit cents (32,48 \$).
- 10.6.6 Les infographes travaillant sur une équipe de chevauchement ou de nuit reçoivent une prime horaire de quatre pour cent (4 %) applicable sur leur taux horaire régulier.
- 10.7 L'Employeur rembourse, en conformité avec ses règlements, sur présentation de pièces justificatives, toutes les dépenses ordinaires raisonnablement engendrées en service commandé et dont la nature a été préalablement convenue. S'il s'agit de dépenses extraordinaires, elles doivent être préalablement autorisées par l'Employeur, à moins qu'il ne s'agisse de circonstances importantes et imprévues qui ne peuvent souffrir de délai et qui sont dans l'intérêt de l'Employeur.
- 10.8 L'Employeur rembourse par dépôt bancaire les frais divers ou dépenses selon la même fréquence que le versement du salaire.
- 10.9 Le salarié ayant usage d'une voiture automobile n'est pas obligé d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions.
- 10.10 Sous réserve des droits de l'Employeur de désigner des modes de transport devant être utilisés, les salariés qui à la suite d'une demande de l'Employeur acceptent de travailler avec leur automobile, ont droit aux rémunérations suivantes :
- 10.10.1 Cinq dollars et soixante-quinze cents (5,75 \$) pour toute course autorisée à l'intérieur des limites de la ville de Granby. Le présent alinéa ne s'applique toutefois pas à une course faite dans le quadrilatère délimité par la rue Sherbrooke, la rue Principale, la rue Elgin, la rue Centre, semblable course n'étant pas sujette à allocation.

- 10.10.2 Quarante-huit cents (0,48 \$) par kilomètre parcouru, pour toute course autorisée autre que celles visées au précédent paragraphe. Un tableau de référence de kilométrage est présenté en annexe F.
- 10.11 Lorsqu'un salarié effectue une assignation à la demande de l'Employeur et que ce salarié prévoit devoir faire des déboursés en argent au cours de l'assignation, le salarié peut s'adresser à l'Employeur pour obtenir un montant minimum pour assurer tous les frais qu'il estime devoir déboursier.
- 10.11.1 Dans l'exercice de ses fonctions, le journaliste peut, s'il le juge à propos et avec l'autorisation de l'Employeur, inviter une ou des personnes à prendre repas ou consommations. Le coût de telles dépenses lui sera remboursé par l'Employeur sur présentation d'une pièce justificative.
- 10.11.2 Le salarié qui travaille plus de deux heures à temps supplémentaire et qui, en conséquence, doit prendre un second repas sur les lieux de travail, a droit au remboursement de ce second repas, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à concurrence d'un maximum de douze dollars (12,00 \$).
- 10.12 L'Employeur s'engage à rembourser la différence entre une police d'assurance-automobile pour plaisir et une police d'assurance-automobile pour plaisir et affaires, sur production par le salarié de sa police d'assurance, au plus tard le 31 décembre de l'année de l'entrée en vigueur de ladite police. Avant de prendre cette assurance commerciale, ce salarié devra demander à l'Employeur si ce dernier a l'intention de requérir du salarié qu'il utilise son véhicule automobile. Dans l'affirmative, l'Employeur devra aviser par écrit le salarié concerné. Tel remboursement ne peut excéder deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par année civile.
- 10.12.1 À cause des responsabilités diverses pour le salarié et l'Employeur, le salarié ne doit pas exécuter le travail avec son automobile sans avoir les assurances requises en vigueur, soit une assurance-automobile pour plaisir et affaires garantissant une protection minimum d'un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages à autrui. De même, tout salarié 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.
- 10.13 Si un salarié régulier accepte une permutation, l'Employeur s'engage à payer tous les frais de déménagement et tous les frais inhérents à ceux-ci (exemple : bail, etc.).
- 10.14 Un salarié qui, à la demande de l'Employeur, est appelé à remplacer un cadre ou un représentant publicitaire reçoit une prime de vingt-cinq dollars (25 \$) pour chaque jour travaillé à ce remplacement.
- 10.15 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, est appelé à dispenser une formation structurée à un groupe de salariés, l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné se rencontrent afin de discuter des modalités et des conditions de travail. Le salarié reçoit alors une prime horaire de cinq pour cent (5 %) applicable sur son taux horaire régulier.
- 10.16 Les journalistes qui sont assignés à prendre des photos dans le cadre de leurs fonctions sont rémunérés vingt dollars (20 \$) pour chaque photo publiée dans La Voix de l'Est.

Dans le cas des photos diffusées exclusivement sur une plateforme numérique de La Voix de l'Est (autre que l'édition papier), 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 \$).

ARTICLE 11 — PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.1 Dans cette convention, « grief » signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige :
- 11.1.1 relatif à des conditions de travail ou d'emploi que ces conditions soient définies ou non dans la convention collective ;
 - 11.1.2 relatif à l'interprétation, à l'application ou à une violation de la convention collective.
- 11.2 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. Priorité est donnée aux cas de congédiements, de mises à pied et de suspensions.
- 11.3 Le Comité syndical des griefs est un comité permanent composé de trois (3) membres réguliers et de trois (3) substituts élus par le Syndicat parmi les salariés soumis à la présente convention. À ces membres peuvent toujours s'ajouter des conseillers techniques ou juridiques, à chacune des étapes prévues aux présentes.
- 11.3.1 Les noms des membres et des substituts sont fournis à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention. L'Employeur fait connaître par écrit au Syndicat, dans le même délai les noms de ses représentants autorisés. De la même façon, l'Employeur peut s'adjoindre des conseillers techniques ou juridiques.
 - 11.3.2 En cas de vacances, d'absence, de refus ou de négligence d'agir de la part d'un membre du Comité syndical ou d'un représentant de l'Employeur, la partie intéressée doit le remplacer sans délai. Tout remplacement d'un représentant de l'une des parties doit être porté sans délai à la connaissance de l'autre.
- 11.4 Tout salarié ou tout groupe de salariés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au Syndicat, sans avoir à justifier d'une cession de créance.
- 11.5 Tout grief individuel est soumis par écrit au représentant de l'Employeur désigné par lui-même et au Comité syndical des griefs. Le grief est signé par l'intéressé lui-même et par un officier syndical ou son représentant.
- 11.5.1 Tout grief collectif est soumis au représentant de l'Employeur désigné par lui-même et au Comité syndical des griefs. Le grief collectif est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par son représentant. Un grief collectif est un grief qui concerne un groupe de salariés ou tous les salariés.
 - 11.5.2 S'il s'agit d'un grief que le Syndicat veut lui-même présenter, tel grief est soumis par écrit au représentant de l'Employeur désigné par lui-même. Ce grief est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants.
- 11.6 Tout grief doit, sous peine de nullité, être soumis dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'événement par le ou les salariés ou, selon le cas, par le Syndicat. La preuve de la connaissance acquise après les délais incombe au ou aux salariés concernés ou, selon le cas, au Syndicat.
- 11.6.1 En cas d'erreur dans le calcul du salaire, les délais prévus au présent article pour déposer un grief débutent au moment de la réception du chèque contenant l'erreur présumée.
- 11.7 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où un grief a été déposé, les représentants de l'Employeur et les membres du Comité syndical des griefs

- peuvent se rencontrer en vue d'en arriver à un règlement. Sans préjudice, il incombe à l'Employeur de faire les démarches visant à fixer la date de ladite rencontre.
- 11.7.1 L'Employeur doit rendre une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de ladite rencontre ou, à défaut de rencontre, dans les dix (10) jours ouvrables de la date où le grief a été déposé.
- 11.7.2 Si la décision rendue par l'Employeur n'est pas acceptée par la partie syndicale, ou si la décision de l'Employeur n'a pas été rendue dans les délais prescrits, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants. À moins que les parties ne s'entendent pour enclencher tel mécanisme de médiation préarbitrale des griefs offert par le ministère du Travail.
- 11.7.3 La soumission du grief à l'arbitrage se fait par remise à l'Employeur d'un avis écrit à cette fin. Les parties doivent alors tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé suivant les dispositions du Code du travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 11.8 Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre.
- 11.8.1 Dans le cas de grief touchant des conditions prévues à la présente convention, les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis selon les termes de ladite convention. L'arbitre n'a alors aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit. Dans les cas de grief touchant des conditions non prévues à la présente convention, l'arbitre a juridiction pour entendre et disposer de celui-ci et possède tous les pouvoirs nécessaires pour trancher la mécontente.
- 11.8.2 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- 11.8.2.1 annuler et réintégrer le salarié régulier avec pleine compensation ;
- 11.8.2.2 maintenir la mesure disciplinaire ;
- 11.8.2.3 rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages-intérêts auxquels un salarié régulier injustement traité peut avoir droit.
- 11.8.3 Pour les fins d'application du présent article, « compensation » comprend : le salaire, les intérêts et les autres avantages prévus à la présente convention dont le salarié régulier aurait pu jouir s'il n'y avait pas eu de mesures disciplinaires.
- 11.9 Les honoraires et frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat défraient respectivement les autres dépenses de l'arbitrage que chacun a engendrées.
- 11.10 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 11.11 Tous les délais prévus à la présente procédure de griefs sont de rigueur et se calculent en jours ouvrables. Ils peuvent toutefois, dans chaque cas particulier, être modifiés par entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.
- 11.11.1 Aux fins d'application de la présente convention collective, sont réputés jours ouvrables les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

- 11.11.2 Aucun grief ne peut être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 11.12 La sentence arbitrale motivée et irrévocable doit être rendue dans les trente (30) jours ouvrables de la fin des auditions. Elle lie les parties et est exécutoire dans les dix (10) jours ouvrables de la date où elle a été rendue. La partie concernée peut demander l'exécution devant l'autorité judiciaire concernée.
- 11.13 L'Employeur peut tenir des rencontres relativement au règlement des griefs. Ces rencontres sont tenues durant les heures régulières de travail et ne peuvent donner lieu à aucune perte de salaire régulier pour le salarié concerné.
- 11.14 Advenant que l'Employeur désire négocier avec un salarié ou un groupe de salariés une entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non à la présente convention, il doit en informer le Syndicat. Ce dernier a alors le droit d'être représenté à cette rencontre et aucune entente n'est valide à moins qu'elle ne soit transmise par écrit au Syndicat et qu'elle soit ratifiée par ce dernier.
- 11.15 Un salarié qui soumet un grief ne doit en aucune façon être inquiété ou importuné par l'Employeur à la suite dudit grief.
- 11.16 À l'égard du salarié régulier permanent, dans les cas de mesures disciplinaires, il est convenu que les conditions existant préalablement à de telles mesures restent en vigueur tant et aussi longtemps qu'un arbitre n'a pas décidé du contraire. Cependant, le présent article ne s'applique pas dans le cas de vols, assauts et dommages à la propriété.

LISTE DES ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

ANNEXE « A »	Politique rédactionnelle de La Voix de l'Est
ANNEXE « B »	Liste d'ancienneté
ANNEXE « C »	Liste des salariés à temps partiel
ANNEXE « D »	Autorisation de retenues syndicales
ANNEXE « E »	Caisse populaire Boivin
ANNEXE « F »	Tableau de kilométrage
ANNEXE « G »	Liste d'ancienneté voyage
LETTRE D'ENTENTE NO. 1	Infographies
LETTRE D'ENTENTE NO. 2	Réorganisation de la production préimpression (PPI) entre les quotidiens <i>Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est</i>
LETTRE D'ENTENTE NO. 3	Réorganisation des services à la clientèle entre les quotidiens <i>Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est</i>
LETTRE D'ENTENTE NO. 4	Libre circulation des pages et des contenus entre les quotidiens <i>Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est</i>
LETTRE D'ENTENTE NO. 5	Comité d'innovations et de changements
LETTRE D'ENTENTE NO. 6	Gel des salaires et des primes pour l'année 2021
LETTRE D'ENTENTE NO. 7	Mise en place d'un comité permanent de négociation (CPN)
LETTRE D'ENTENTE NO. 8	Assurance collective et régimes de retraite

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention par leurs représentants ont signé à Granby, ce 19 octobre 2020.

LA VOIX DE L'EST, UNE DIVISION DE
3834310 CANADA INC., FILIALE DE
GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉS DE LA VOIX DE
L'EST (CSN)

ANNEXE « A »

POLITIQUE RÉDACTIONNELLE DE LA VOIX DE L'EST

La Voix de l'Est est essentiellement un journal d'information.

La Voix de l'Est est un journal indépendant.

Ces caractéristiques entraînent pour le journal, ses dirigeants et ses journalistes, l'obligation de présenter l'information avec exactitude et de tendre à la plus stricte impartialité.

La Voix de l'Est est au service de la communauté de Granby et de la région et, à ce titre, se reconnaît un rôle de lien de communication entre les divers groupes qu'elle sert.

La Voix de l'Est reconnaît le caractère d'utilité individuelle et sociale de l'information. Son objectif est de permettre à chacun de s'en servir selon ses besoins, l'information appartenant de facto au public.

Compte tenu de sa clientèle diversifiée, La Voix de l'Est doit s'adapter aux milieux qu'elle dessert, œuvrer à partir de la population, faire de la vie quotidienne de ses lecteurs le centre de son intérêt.

La Voix de l'Est reconnaît que l'exercice de la liberté de presse et du droit de l'information doit s'accomplir dans le respect des droits individuels et collectifs.

ANNEXE « B »**LISTE D'ANCIENNETÉ**

(révisée le 11 janvier 2020)

JOURNALISTE

Marie-France Létourneau	17 août 1998
Isabelle Gaboriault.....	15 octobre 2001
Isabel Authier.....	7 janvier 2002
Michel Tassé	6 octobre 2002
Pascal Faucher.....	20 mai 2003
Karine Blanchard	29 janvier 2006
Marie-Ève Lambert	23 octobre 2011
Marie-Ève Martel	17 novembre 2013
Jean-François Guillet.....	3 novembre 2014

RÉDACTEUR PUBLICITAIRE

Louise Boissonneault.....	25 avril 1990
---------------------------	---------------

INFOGRAPHE

Micheline Hudon	5 septembre 1989
Chantal Naud.....	25 octobre 1993
Suzie Pion	15 août 1994
Manon Bilodeau.....	18 novembre 1997
Chantale Laprade	31 janvier 2000
Lucie Chabot	14 janvier 2002
Christiane Paquet	7 juillet 2010
Véronique Tremblay.....	5 février 2018
Valérie Gravel.....	19 février 2018

SECRÉTAIRES

Élise Dumoulin.....	2 janvier 1993
---------------------	----------------

PRÉPOSÉS AU SERVICE À LA CLIENTÈLE

Josée Paquette.....	25 janvier 1982
Ginette Delorme.....	27 mars 1995

ANNEXE « C »**LISTE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**
(révisée le 11 janvier 2020)

Le nombre d'années reconnues aux salariés à temps partiel est le suivant :

Nathalie Raymond	14 ans et 8 mois
Maxime Massé.....	9 ans et 3 mois
Michèle Senay-Bédard	5 ans et 1 mois
Jonathan Gagnon	5 ans
Cynthia Laflamme	4 ans et 10 mois
Jérôme Savary	4 ans et 7 mois
Roxanne Caron.....	1 an et 10 mois
Christine Jutras.....	1 an et 2 mois
Billie Anne-Leduc.....	1 an
Nicolas Bourcier.....	1 mois

ANNEXE « D »

À : La Voix de l'Est
Une division de 3834310 Canada inc.
Filiale de Groupe Capitales Médias inc.
76, rue Dufferin
Granby (Québec)

AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

Je, soussigné, vous donne par les présentes instructions et autorisations, ceci pour toute la durée de la convention collective intervenue entre vous-même et le Syndicat national des employés de La Voix de l'Est (CSN), de déduire de chacune de mes paies ma cotisation syndicale audit 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 lorsqu'il sera jugé à propos de le faire et la présente instruction et autorisation s'appliqueront alors quant à ce nouveau montant, le tout conformément au paragraphe 1.4.2.

ET J'AI SIGNÉ À GRANBY, CE _____.

témoïn

ANNEXE « E »

1. CAISSE POPULAIRE BOIVIN

- 1.1 Ledit Syndicat étant affilié à la Caisse populaire Boivin de Granby, l'Employeur s'engage, sur autorisation écrite de chacun des membres du Syndicat, à effectuer les retenues requises sur la paie des salariés et à faire remise des montants mensuellement à ladite Caisse, ceci avec un état détaillé.

ANNEXE « F »**TABLEAU DE KILOMÉTRAGE**

Acton Vale	41 km
Adamsville	22 km
Ange Gardien	24 km
Bedford	52 km
Bonsecours	42 km
Bromont	12 km
Cowansville	27 km
Dorval	93 km
Dunham	35 km
Eastman	36 km
Farnham	35 km
Frelighsburg	44 km
Knowlton	37 km
Laval	97 km
Lawrenceville	41 km
Longueuil	83 km
Marieville	35 km
Montréal (centre-ville)	79 km
Montréal Est	94 km
Rougemont	28 km
Roxton Falls	32 km
Roxton Pond	9 km
Sherbrooke	81 km
St-Alphonse	14 km
St-Césaire	23 km
St-Hyacinthe	34 km
St-Jean	56 km
St-Paul	13 km
St-Pie	23 km
St-Valérien	31 km
Ste-Anne-de-la-Rochelle	35 km
Ste-Cécile	20 km
Stukeley Sud	28 km
Sutton	47 km
Trois-Rivières	151 km
Upton	51 km
Valcourt	49 km
Warden	26 km
Waterloo	23 km

ANNEXE « G »

LISTE D'ANCIENNETÉ VOYAGE

Marie-France Létourneau
Isabelle Gaboriault
Isabel Authier
Michel Tassé
Pascal Faucher
Karine Blanchard
Marie-Ève Lambert
Marie-Ève Martel
Jean-François Guillet

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

SUJET : INFOGRAPHES

1. Lorsqu'un infographe est assigné, à la demande de l'Employeur, à un travail de création graphique pour l'un des projets spécifiques suivants : cahier spécial, cahier commercial, concours promotionnel du journal, auto-promotion du journal ou événement thématique ; il a droit à une prime quotidienne de vingt-six dollars et cinquante cents (26,50 \$).
2. Pour avoir droit à la prime prévue au paragraphe précédent, l'infographe doit accomplir la plupart des tâches suivantes :
 - élaboration de l'identité visuelle du projet, c'est-à-dire les différents éléments graphiques (logotype, sigle, polices, couleurs, etc.) ;
 - conceptualisation et réalisation du projet ;
 - recherche des photos et des illustrations, si nécessaire ;
 - s'assurer du respect des spécifications techniques requises de l'imprimeur ;
 - création des éléments graphiques du projet (illustrations, logos, etc.).
3. La prime prévue à l'article 1 ne s'applique qu'au moment de la création d'un nouveau projet prévu par la présente. Elle ne s'applique pas lors de répétitions ou ajustements mineurs à un projet existant.
4. La prime prévue à l'article 1 est versée à l'infographe appelé à la demande de l'Employeur à participer au comité de création publicitaire pour y effectuer des tâches de graphisme décrites à l'article 2 de la présente ou pour concevoir une campagne de publicité à l'intention d'un client.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

**SUJET : RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI)
ENTRE LES QUOTIDIENS *LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE
DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST***

ATTENDU le projet « Gesca 2010 », par lequel les outils technologiques développés et implantés ont permis la mise en commun du travail de création publicitaire à travers les quotidiens régionaux *Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est*, ci-après nommés : les quotidiens.

ATTENDU l'intention de l'Employeur d'étendre ce modèle à toutes les tâches et activités de production préimpression, permettant ainsi la mise en commun, la spécialisation et le partage des ressources entre les différents services de production et composition des quotidiens, le tout ci-après désigné « projet PPI » ;

ATTENDU QUE le déploiement du projet PPI permet le maintien d'infographie créative dans chacun des quotidiens ;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités permettant la mise en œuvre du projet PPI et l'harmonisation de certaines conditions de travail contenues aux conventions collectives des syndicats signataires de la présente lettre d'entente, ce qui inclut la présente convention collective entre l'Employeur et le Syndicat ;

ATTENDU QUE la présente s'applique sans égard à toute disposition contraire ou incompatible contenue à la présente convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. L'Employeur peut faire exécuter les tâches couvertes par les juridictions des syndicats signataires de la présente lettre d'entente par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci, et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens ou pour l'ensemble de ceux-ci.
3. Sous réserve des autres dispositions des conventions collectives des syndicats signataires, la juridiction des syndicats signataires de la présente lettre d'entente s'étend à tous les travaux présentement réalisés dans les différents services de production préimpression visés à la présente et ce, y incluant tout travail et/ou procédé qui en serait l'évolution ou la substitution, sous quelque forme que ce soit, notamment sous la forme de papier traditionnel ainsi que toute nouvelle plateforme numérique qui est éditée et distribuée par l'Employeur.
4. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujetti à la convention collective de l'un ou l'autre des syndicats signataires de la présente lettre d'entente, 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 de la présente lettre d'entente 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.
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 la convention collective.
10. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).
11. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

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

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

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

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

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités permettant l'harmonisation de certaines conditions de travail contenues aux conventions collectives des Syndicats 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 de la présente lettre d'entente, par les employés assujettis à la convention collective de l'un ou l'autre de ceux-ci, et ce, pour le compte de l'un ou l'autre des quotidiens ou pour l'ensemble de ceux-ci.
3. Les tâches liées au tirage (y incluant les tâches d'accueil et d'encaissement du Nouvelliste) couvertes par les accréditations des syndicats signataires de la présente lettre d'entente peuvent être accomplies par les salariées non syndiquées au service du tirage du Nouvelliste à la date de la signature de la présente.
4. Abrogée.
5. Avant de recourir au temps supplémentaire, l'Employeur peut également assigner toute tâche à un employé assujetti à la convention collective de l'un ou l'autre des syndicats signataires de la présente lettre d'entente, 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 de la présente lettre d'entente ne peuvent être opposés aux échanges de tâches autorisés par la présente.
7. Les parties s'engagent à collaborer localement afin d'assurer la couverture des besoins de l'entreprise pendant les périodes de vacances.
8. En cas de désaccord dans l'application de la présente, une partie peut référer ce litige selon la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.
9. Cette entente devient caduque à l'égard d'un quotidien qui cesse d'être membre de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i).
10. Cette entente est suspendue à l'égard d'un quotidien en grève ou en lock-out pendant la durée du conflit de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4**ENTRE**

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

**SUJET : LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE
LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE
QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST**

ATTENDU QUE tous les quotidiens sont des institutions solidement enracinées dans leur région respective et qu'ils sont le reflet de la diversité de leur milieu et une source d'information de qualité pour leurs lecteurs ;

ATTENDU QUE pour maintenir le dialogue entre les quotidiens et leurs lecteurs, il est essentiel de préserver l'autonomie rédactionnelle de chacun des quotidiens ;

ATTENDU QU'il y a lieu de convenir des modalités de diffusion et de publication des textes, photos, graphiques, illustrations, ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, en provenance et à destination des quotidiens ;

ATTENDU QUE cette entente est élaborée dans le respect du caractère distinct et de l'autonomie rédactionnelle de chacun des quotidiens, tout en permettant d'unir leurs forces pour améliorer la diversité et la qualité des contenus offerts à leurs lecteurs ;

ATTENDU QUE le travail en synergie entre les quotidiens doit mettre fin à la duplication des opérations et assurer une utilisation optimale de leurs effectifs ;

ATTENDU QUE les fonctions d'édition dans les quotidiens doivent être transformées afin de permettre aux journalistes d'écrire leurs reportages directement dans la maquette et aussi de permettre le partage des pages entre les salles de rédaction sur toutes les plateformes des éditions (papier et électronique) ;

ATTENDU QUE la présente a préséance sur les dispositions applicables contenues à la présente convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

A - Partage des contenus entre les salles de rédaction des quotidiens

La présente entente permet la libre circulation des textes, photos, graphiques, illustrations, caricatures, productions sonores et vidéos ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, produits par les services de rédaction des quotidiens et en permet l'utilisation et la publication dans chacun d'eux.

1. Les éditoriaux ne peuvent être échangés, sauf en cas de vacances ou de courtes absences de l'éditorialiste.
2. Les textes d'un « columnist » (texte d'opinion) doivent être publiés intégralement.
3. Les bureaux parlementaires du Soleil et du Droit sont maintenus dans leur forme actuelle.
4. a) Les textes des pigistes ou collaborateurs sont assujettis aux règles établies à la convention collective.

- b) Les textes « columnist » (textes d'opinion) provenant d'un pigiste ou d'un collaborateur sont présumés provenir d'un employé syndiqué des services de rédaction des quotidiens et sont donc soumis et inclus aux mêmes règles et restrictions.
5. Les textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos en provenance ou à destination des autres quotidiens doivent porter la mention du quotidien d'origine et, s'il y a lieu, la signature de l'auteur.
- De plus, chacun des textes, photos, graphiques, illustrations, productions sonores et vidéos produit par un pigiste ou un collaborateur doit porter la mention « collaboration spéciale ».
6. Un quotidien ne peut publier un reportage d'un autre quotidien sur un des événements de la région habituellement couverte par ce quotidien, à moins d'y dépêcher aussi son propre journaliste.
7. a) L'Employeur peut publier les textes, photos, graphiques, illustrations ainsi que toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, produits par le service de rédaction de La Presse, à l'exception des textes éditoriaux et des textes d'un « columnist » (texte d'opinion) sauf si ce dernier est en assignation à l'extérieur du Canada.
- b) Les articles 4a, 5, 6, 12 et 14 de la présente s'appliquent aux échanges de textes, photos, graphiques, illustrations et toute matière rédactionnelle, sous quelque forme que ce soit, entre les quotidiens et La Presse.

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

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

C - Généralités

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

SUJET : COMITÉ D'INNOVATIONS ET DE CHANGEMENTS

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat partagent la volonté d'établir un nouveau type de relations de travail, de partage d'information et de communication au sein de l'entreprise ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une réorganisation du travail impliquant des ententes sur le partage des juridictions des Syndicats ;

ATTENDU QUE l'apport des deux (2) parties à la négociation a permis de développer une approche novatrice basée sur le dialogue et en positionnant le syndicat comme un partenaire privilégié afin d'accompagner l'entreprise dans sa transformation ;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat souhaitent maintenir des canaux de communication constructifs et positifs concernant la transition dans l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Le préambule fait partie intégrante des présentes.

1. Un comité d'innovations et de changements est formé. Il s'agit d'un comité paritaire patronal-syndical. Il est composé d'un (1) membre nommé par chacun des syndicats représentés à La Voix de l'Est, pour un total minimal de trois (3) membres syndicaux ainsi que d'un maximum du même nombre de représentants patronaux.
2. Ce comité se rencontre une fois tous les trois (3) mois ou sur demande de l'une ou l'autre des parties.
3. Le comité d'innovations et de changements reçoit les informations suivantes concernant La Voix de l'Est :
 - L'état des ventes, du tirage et tout autre sujet d'intérêt pour l'une ou l'autre des parties.
4. Le comité discute ouvertement des affaires passées, en cours et à venir de l'entreprise.
5. Le comité fait le suivi sur les impacts induits par les réorganisations du travail convenues dans les lettres d'entente suivantes :
 - *LIBRE CIRCULATION DES PAGES ET DES CONTENUS ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*

- *RÉORGANISATION DE LA PRODUCTION PRÉ-IMPRESSION (PPI) ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST*
- *RÉORGANISATION DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ENTRE LES QUOTIDIENS LE SOLEIL, LE NOUVELLISTE, LE DROIT, LE QUOTIDIEN, LA TRIBUNE, LA VOIX DE L'EST ;*

6. Le comité collabore aux projets d'innovation et de développement.
7. Les parties reconnaissent que le comité d'innovations et de changements est un espace de discussion ouvert, permettant l'émergence de solutions et de propositions créatives dans tous les départements et dans toutes les fonctions. Les échanges doivent autant que possible s'y dérouler dans un climat de collégialité.
8. Afin de répondre à des besoins ponctuels, le comité peut s'adjoindre d'autres salariés.
9. L'employeur s'engage à communiquer au comité tout projet de développement et/ou de réorganisation qui pourrait avoir un impact sur les membres des syndicats, et ce, dans les meilleurs délais.
10. Pour l'ensemble des quotidiens Le Soleil, Le Nouvelliste, Le Droit, Le Quotidien, La Tribune, La Voix de l'Est (ci-après « les quotidiens »), un comité central est également formé, lequel se rencontre une (1) fois l'an. Il compte un membre de chacun des syndicats représentés. Il a la même mission que les comités locaux en y faisant les adaptations nécessaires. Il vise également le partage d'informations entre la haute direction et les différents comités locaux.
11. Dans le cadre des travaux du comité central l'Employeur s'engage à :
 - Présenter les résultats financiers incluant les états financiers vérifiés, ou mission d'examen selon le cas, de l'année précédente ;
 - Déposer la lettre de la firme comptable externe chargée de la vérification qui confirme que les résultats présentés sont vérifiés et correspondent à la réalité ;
 - Présenter l'évolution des revenus, des dépenses, des difficultés rencontrées et des succès obtenus ;
 - Présenter les prévisions budgétaires, les enjeux et les défis pour l'année en cours.

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

12. Le Syndicat peut avoir recours à une firme-conseil externe dans l'un ou l'autre des deux (2) cas suivants :
 - Mise à pied de dix (10) employés réguliers ou plus dans l'ensemble des quotidiens sur une période de deux (2) mois ;
 - Lors des négociations collectives visant le renouvellement de la convention collective.

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

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

l'organisation du travail, la situation de l'entreprise, son développement et son avenir.

14. Le comité consultatif est formé de sept (7) représentants des syndicats issus des quotidiens, soit un par quotidien à l'exception du Soleil qui en comptera deux. L'Employeur détermine le nombre de ses représentants en fonction des sujets abordés.
15. Le comité consultatif se réunit deux fois par année ou dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une des parties.
16. La participation aux rencontres des comités mentionnés à cette lettre se fait sans perte de salaire régulier pour chacun des participants.
17. Ces différents forums sont des structures visant à stimuler la consultation à travers l'ensemble des quotidiens et n'ont pas de caractère décisionnel.
18. Considérant la nature sensible et confidentielle de l'information communiquée lors des rencontres des différents comités prévus à la présente, les participants s'engagent à maintenir la confidentialité de ces informations, et à ne pas en divulguer le contenu à quiconque, à moins que l'Employeur n'y consente expressément.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

ENTRE

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

SUJET : GEL DES SALAIRES ET DES PRIMES POUR L'ANNÉE 2021

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 7**ENTRE**

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

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

- CONSIDÉRANT** la *Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnies (LACC)* sous laquelle l'Employeur s'est placé ;
- CONSIDÉRANT** l'*Ordonnance de transition* émise le 21 novembre 2019 par le juge Daniel Dumais de la Cour supérieure du Québec ;
- CONSIDÉRANT QUE** les parties ont dû renouveler la convention collective dans un très court échéancier ;
- CONSIDÉRANT QUE** des changements importants sont à prévoir au sein de l'organisation, notamment en raison de la transition numérique ;
- CONSIDÉRANT QU'À** ce moment-ci, il est difficile pour les parties de prévoir tous les impacts que ces changements auront sur la structure organisationnelle de l'employeur ou encore les conditions de travail des salariés ;
- CONSIDÉRANT QUE** les articles 13, 14 et 15 de la lettre d'entente intitulée Comité d'innovations et de changements signée le 26 septembre 2017, permettent de tenir des discussions communes sur des sujets qui touchent l'ensemble des entités ;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente ;
2. Un comité permanent de négociation (CPN) est mis en place dans chacun des journaux. Il vise à traiter des enjeux locaux propres à chaque journal et ne se substitue pas à aucun comité déjà prévu dans la convention collective ;
3. À l'égard des fonctions assujetties à la présente convention collective, ou visées par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation, le CPN aura pour mandat de traiter notamment des sujets suivants :
 - 3.1.1 l'organisation du travail face aux nouvelles réalités de l'industrie et du virage numérique à venir ;
 - 3.1.2 le recrutement et la rétention de personnel ;
 - 3.1.3 nouveaux titres d'emplois ;
 - 3.1.4 salaires et conditions monétaires des nouveaux titres d'emplois ;

3.1.5 conditions de travail non prévues à la convention collective.

4. Modifications de la convention collective :

4.1 Le CPN peut revoir les dispositions de la convention collective lorsque nécessaire ;

5. Composition et fonctionnement de chaque comité permanent de négociation (CPN) :

5.1 Les représentants des parties peuvent varier en fonction des dispositions à négocier ;

5.2 Le CPN est composé d'un représentant syndical pour chaque département concerné par le sujet discuté, sous réserve d'un maximum de trois représentants syndicaux ; et d'un nombre équivalent de représentants de l'employeur.

Par ailleurs, si l'entité ne compte qu'une seule accréditation syndicale, la composition du comité de relations de travail prévu à la convention collective s'applique.

5.3 Les parties déterminent les sujets pour fin de discussions et de négociations ;

5.4 Les parties déterminent le calendrier des rencontres, et prévoient au minimum une (1) rencontre par mois ou en fonction des besoins ;

5.5 Les parties tiennent un procès-verbal de leurs discussions, engagements et ententes ;

5.6 Une entente intervenue en vertu de la présente, visant un amendement à la convention collective, ne prend effet que lorsque les parties en conviennent par lettre d'entente ;

6. Libérations syndicales pour les travaux du CPN :

6.1 Les représentants du CPN sont libérés avec traitement lors de chacune des rencontres du CPN selon les mêmes modalités que les Comités de relations de travail ;

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

Lorsqu'un membre du CPN occupe la fonction de représentant publicitaire, il reçoit ses commissions sur les ventes effectuées par ses collègues aux clients de sa liste.

7. Désaccord :

7.1 Dans l'éventualité où le CPN ne peut obtenir une entente sur un sujet, les parties font appel à un médiateur du ministère du Travail afin de les aider dans la recherche d'une entente ;

7.2 Le médiateur peut soumettre des recommandations ;

7.3 Dans l'éventualité où à la suite de l'intervention d'un médiateur, les parties ne

peuvent convenir d'une entente, le sujet est laissé sur table et référé au processus traditionnel de renouvellement de la prochaine convention collective.

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 8**ENTRE**

**LA VOIX DE L'EST
UNE DIVISION DE 3834310 CANADA INC..
FILIALE DE GROUPE CAPITALES MÉDIAS INC.
(ci-après appelé l'Employeur)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA VOIX DE L'EST (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)**

(ci-après collectivement appelées « les Parties »)

SUJET : ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIMES DE RETRAITE

PRÉAMBULE :

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

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

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

ATTENDU QUE lors de l'audience du 20 novembre 2019 devant le juge Dumais de la Cour supérieure, PwC, en sa qualité de séquestre intérimaire, a fait des représentations à l'effet que les deux offres considérées au terme du PSIV étaient toutes deux conditionnelles à la terminaison des régimes complémentaires de retraite, du régime de retraite d'appoint et des assurances collectives en faveur des anciens employés, et qu'il n'y a aucune offre qui permet le maintien des régimes dans les circonstances ;

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

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

ATTENDU QUE le tribunal, aux termes d'une autre ordonnance intitulée *Ordonnance relative au traitement des réclamations, au dépôt d'un Plan d'arrangement et à la convocation et la tenue d'une assemblée des créanciers*, également rendue le 21

novembre 2019 (ci-après l'« Ordonnance relative au Plan »), autorise le dépôt du Plan et ordonne notamment à PWC, en sa qualité de Contrôleur au sens de la LACC, l'envoi, au plus tard le 25 novembre 2019, d'un avis annonçant la terminaison et la liquidation des Régimes de retraite, du Régime d'appoint et des programmes d'assurance collective en faveur des anciens employés, telles que ces expressions sont définies dans ladite ordonnance, à tous les participants et bénéficiaires ;

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

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

ATTENDU QUE la terminaison et la liquidation des Polices d'assurance collective en faveur des anciens employés actuellement en vigueur et des Régimes de retraite actuellement en vigueur sont une condition essentielle à la mise en place du Plan et à la matérialisation de l'Offre de la Coopérative, suivant les conditions imposées par ses prêteurs, tel que ces termes et expressions sont ci-après définis ;

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

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

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

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

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

Interprétation

1. Les Parties conviennent des dispositions d'interprétation suivantes :

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

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

Assurance collective

2. Le 15 décembre 2019, l'employeur procède à la terminaison définitive des protections prévues aux Comptes et catégories de la Police d'assurance collective visant les anciens employés, laquelle terminaison prendra effet le 31 décembre 2019.
3. Les Parties conviennent de créer un comité de travail paritaire ayant pour objectif l'harmonisation à coût nul et de manière globale, des couvertures des Comptes et catégories de la Police d'assurance collective actuellement en vigueur couvrant l'ensemble des employés syndiqués des 7 Coopératives et assurant une même couverture pour tous (la « Police d'assurance collective à être mise en place »).
4. Les travaux du comité, le processus d'appel d'offres ainsi que l'implantation de la Police d'assurance collective à être mise en place doivent se faire au plus tard le 1^{er} janvier 2021.
5. Préalablement au processus d'appel d'offres, les recommandations du comité de travail paritaire, de même que le rapport d'harmonisation des couvertures d'assurance collective des employés non syndiqués et cadres des 7 Coopératives, seront déposés à la coopérative de production pour fins d'analyse, de décision et d'orientation.
6. Les Polices d'assurance collective actuellement en vigueur sont maintenues jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par la Police d'assurance collective à être mise en place.
7. Le 15 décembre 2019, le droit des participants actifs, lors de leur retraite, de bénéficier d'une couverture d'assurance collective est abrogé.
8. La Police d'assurance collective à être mise en place ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur. Tout changement doit être approuvé par une majorité de syndicats couverts par cette police.
9. Les Syndicats ont droit à toute l'information au même titre que s'ils étaient copreneurs.

Régimes de retraite

10. L'Employeur procède à la terminaison des Régimes de retraite actuellement en vigueur le 15 décembre 2019.

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

Conformité au droit en vigueur

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

Conditions d'approbation

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