

30-06-2004

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CYBERPRESSE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INFORMATION DE LA PRESSE (CSN)

2004 -- 2008

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE: Cyberpresse Inc., agissant aux présentes par ses
représentants autorisés, ci-après désigné sous le nom de:
"L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INFORMATION
DE LA PRESSE (CSN), agissant aux présentes par un
comité dûment autorisé représentant les salariés de
Cyberpresse Inc. ci-après désigné sous le nom de:
"LE SYNDICAT"

ARTICLE 1	SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 2	DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	7
ARTICLE 3	RECRUTEMENT DU PERSONNEL	8
ARTICLE 4	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 5	MISE À PIED ET RAPPEL	10
ARTICLE 6	CLAUSES PROFESSIONNELLES	11
ARTICLE 7	VACANCES, CONGÉS ET FORMATION	15
ARTICLE 8	SEMAINE DE TRAVAIL	22
ARTICLE 9	SALAIRES, PRIMES ET REMBOURSEMENT DE DÉPENSES	24
ARTICLE 10	GRIEFS ET ARBITRAGE	27
ARTICLE 11	PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	30
ANNEXE A :	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	31
ANNEXE "B"	FORMULE DE GRIEF	32
ANNEXE "C"	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	33
ARTICLE 1	SÉCURITÉ SYNDICALE	33
ARTICLE 2	DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	33
ARTICLE 3	RECRUTEMENT DU PERSONNEL	33
ARTICLE 4	ANCIENNETÉ	33
ARTICLE 6	CLAUSES PROFESSIONNELLES	35
ARTICLE 7	VACANCES, CONGÉS ET FORMATION	35
ARTICLE 8	SEMAINE DE TRAVAIL	35
ARTICLE 9	SALAIRE, PRIMES ET REMBOURSEMENTS DE DÉPENSES	35
ARTICLE 10	GRIEF ET ARBITRAGE	35
ARTICLE 11	PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	36
ANNEXE "D"	PROGRAMME DE COMMISSIONS	37
ANNEXE "E"	LISTE D'ANCIENNETÉ	39
LETTRES D'ENTENTE		40
SUJET:	STRUCTURE SALARIALE	41
SUJET:	REQUÊTE EN VERTU DE L'ARTICLE 39 DU CODE DU TRAVAIL	42
SUJET:	MISE EN APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	43

ARTICLE 1

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 1.01 Le Syndicat est constitué en vertu de la Loi des syndicats professionnels (SRQ 1964, article 146) et possède les droits et les pouvoirs qui en découlent.
- 1.02 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des employés compris dans l'unité d'accréditation, telle qu'elle est définie par l'ordonnance d'accréditation délivrée le 9 janvier 2002 et qui spécifie l'unité comme suit:
- "Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des adjoint(e)s administratifs(ives) à l'emploi de Cyberpresse inc."
- b) Sous réserve des autres dispositions de cette convention, aucun travail, aucun poste ou fonction actuelle ou future couvert par la juridiction du Syndicat et normalement effectué ou occupé par les employés soumis à la présente convention, ne peut être effectué ou occupé par des employés non assujettis à la présente convention.
- Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher les employés non assujettis d'effectuer occasionnellement du travail relevant de la juridiction syndicale.
- 1.03 Tout employé couvert par l'accréditation doit, comme condition d'emploi, être membre du Syndicat.
- 1.04 a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de retenir les services de pigistes. Ceux-ci ne sont pas régis par les conditions de travail prévues à la présente convention collective, sauf pour les dispositions de l'article 6.
- b) Le droit de l'Employeur de retenir les services de pigistes ne doit pas occasionner de mise à pied d'employés réguliers.
- c) Les gains des pigistes de Cyberpresse ne doivent pas dépasser 15 % par année du total de la masse salariale des employés régis par la convention collective, le temps supplémentaire étant inclus.
- d) La vérification des gains des pigistes peut se faire trimestriellement au bureau du directeur du service.
- e) En disposant d'un grief sur le fait que l'Employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au présent paragraphe, 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 équivalant au moins à la rémunération versée en trop pour fins de collaboration.
- 1.05 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les mots suivants ont la signification ci-après décrite:
- a) FONCTION signifie l'ensemble des activités, occupations et travaux d'une charge de travail.
- b) POSTE signifie la localisation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions.

- c) PIGISTE signifie une personne qui, sans être un salarié, effectue des tâches relevant de la fonction journaliste au pupitre pour lesquelles elle est rémunérée à la pièce.
 - d) EMPLOYÉ RÉGULIER signifie une personne qui fournit des services à l'Employeur dans une des fonctions tombant sous la juridiction du Syndicat dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.
 - e) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL signifie un employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour une semaine régulière de travail. Cependant, il peut travailler des semaines régulières de travail, sans pour autant perdre son statut d'employé à temps partiel, à l'occasion du remplacement d'un employé régulier absent ou d'un surplus temporaire de travail.
- 1.06
- a) Le Syndicat et les employés assujettis à la présente convention ne doivent tenir aucune assemblée syndicale ou assemblée quelconque sur les lieux du travail sans la permission de l'Employeur.
 - b) Un employé peut s'absenter avec la permission de l'Employeur pour assister durant ses heures régulières de travail à une assemblée du Syndicat pourvu qu'il compense cette absence par une période supplémentaire de travail équivalente.
 - c) Le Syndicat peut afficher sur des tableaux installés par l'Employeur à des endroits appropriés tous genres d'avis ou documents à l'adresse de ses membres, pourvu que tels documents soient signés par un représentant dûment autorisé du Syndicat.
 - d) Le Syndicat s'engage à transmettre à l'Employeur copie de tout document qu'il affiche à l'intention de ses membres. L'Employeur, de son côté, s'engage à transmettre au Syndicat copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'intention de ses employés.
- 1.07
- a) L'Employeur s'engage à retenir sur la paie de chaque semaine de tout employé assujetti à la présente convention collective le montant de la cotisation hebdomadaire régulière pendant la durée de la présente convention et ce, dès la première semaine de paie.
 - b) L'Employeur accepte de faire la retenue des cotisations syndicales sans frais pour le Syndicat et les employés assujettis à la présente convention.
 - c) L'Employeur s'engage à respecter les changements des cotisations syndicales qui surviendront au cours de la présente convention, pour autant qu'un préavis d'un (1) mois ait été donné.
 - d) Le montant total cumulatif individuel des cotisations syndicales est remis annuellement (le ou vers le 30 janvier) sous forme de liste au Syndicat. L'Employeur indique également ce montant sur le formulaire d'impôt qu'il fournit à chaque employé.
 - e) Sur demande de l'employé, l'Employeur lui remet, au plus tard le 28 février, un relevé indiquant la part des primes qu'il a versée aux fins de la prévoyance collective, et le montant

total rétribué pour des articles fournis à la pige pour l'année civile se terminant le 31 décembre précédent.

1.08

- a) La cotisation syndicale est remise toutes les quatre (4) semaines, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque période, au trésorier général du Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse.
- b) Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un employé ne sont pas déduites de sa paie, celles-ci sont alors déduites de sa paie suivante.
- c) L'Employeur remet au Syndicat une liste mensuelle comprenant le nom, l'adresse, la date d'engagement, la fonction, le salaire régulier, le temps supplémentaire, les primes et la cotisation pour chacun des employés assujettis à la convention collective.

ARTICLE 2 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la présente convention collective, le Syndicat reconnaît que les droits et obligations de l'Employeur sont d'organiser, d'opérer, de diriger, de prévoir, de commander, de coordonner, de contrôler, de limiter ou de cesser les opérations de l'entreprise, d'élaborer sa politique d'information, de décider de son orientation idéologique et d'établir les méthodes de publication.
- 2.02 La convention collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'entreprise.
- 2.03 Le travail des journalistes au pupitre se fait sous la supervision d'un directeur qui doit être nécessairement un journaliste. L'Employeur doit maintenir et combler en tout temps ce poste de directeur.

ARTICLE 3

RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.01 L'Employeur embauche les employés de son choix.
- 3.02 a) L'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom du nouvel employé régulier en lui fournissant son adresse, son numéro de téléphone, sa fonction, les années d'expérience qui lui sont reconnues, s'il y en a, et sa date d'embauchage.
- b) L'Employeur remet au nouvel employé un exemplaire de la convention collective ainsi que tous les renseignements utiles concernant le Régime de prévoyance collective en vigueur.
- 3.03 Tout nouvel employé régulier subit une période de probation de six (6) mois. À la fin du deuxième mois et du quatrième mois, l'Employeur rencontre l'employé en période d'essai pour l'évaluation de son rendement. L'Employeur prévient le Syndicat au moins 24 heures à l'avance et l'employé peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat lors de ces rencontres.
- 3.04 L'Employeur peut reconnaître à un nouvel employé régulier un certain nombre d'années d'expérience ou une scolarité équivalant à un certain nombre d'années d'expérience. L'Employeur lui consent alors un salaire proportionnel au nombre d'années d'expérience ainsi reconnues conformément aux catégories salariales prévues à la présente convention collective.
- 3.05 a) Tout nouvel employé régulier devient employé permanent, s'il occupe un poste régulier et s'il demeure au service de l'Employeur après la date d'expiration de sa période d'essai.
- b) L'employé régulier en période d'essai est soumis à la convention collective dans tous les cas où elle peut s'appliquer.
- 3.06 a) L'Employeur peut embaucher des employés à temps partiel lesquels sont régis exclusivement par l'annexe "C" de la convention collective.
- b) L'Employeur doit faire connaître au Syndicat le nom de l'employé à temps partiel, la raison et la durée de cet engagement, ainsi que la fonction occupée.
- 3.07 Lorsque l'Employeur choisit de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il en avise par écrit les employés en énumérant les exigences de la fonction ainsi que les qualifications et les aptitudes requises.

ARTICLE 4

ANCIENNETÉ

- 4.01 L'ancienneté désigne la durée du service continu de l'employé régulier auprès de l'Employeur.
- 4.02 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- a) les vacances annuelles;
 - b) les jours fériés;
 - c) les congés spéciaux;
 - d) les absences pour cause de maladie ou d'accident;
 - e) les absences causées par les accidents de travail ou les maladies industrielles;
 - f) les congés familiaux;
 - g) les congés avec solde;
 - h) les mises à pied, jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
 - i) les suspensions;
 - j) les emprisonnements pour des motifs d'ordre professionnel reliés aux activités d'un employé auprès de l'Employeur;
 - k) toute autre absence autorisée.
- 4.03 L'ancienneté se perd de la façon suivante:
- a) par le départ volontaire de l'employé;
 - b) par le congédiement pour juste cause admise par l'Employeur et le Syndicat ou confirmé par sentence arbitrale;
 - c) par le défaut de se présenter au travail dans un délai de quinze (15) jours ouvrables lorsque l'employé mis à pied a été rappelé au travail, sauf le cas de prolongement de ce délai pour des raisons valables. Copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat le jour même de son envoi à l'employé intéressé;
 - d) par le défaut de rappel d'un employé mis à pied depuis plus de douze (12) mois;
- 4.04
- a) Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur prépare et affiche la liste d'ancienneté des employés et il en transmet copie au Syndicat. Dans les trente (30) jours de l'affichage, le Syndicat et l'employé peuvent demander de corriger toute erreur dans la liste.
 - b) La liste d'ancienneté des employés à l'emploi en date de signature de la convention collective apparaît à l'annexe "E".

ARTICLE 5

MISE À PIED ET RAPPEL

5.01 Pour tout cas de mise à pied, l'Employeur donne à l'employé régulier un avis écrit d'au moins six semaines. Le défaut par l'Employeur de respecter ce délai doit être compensé par une indemnité équivalente ou résiduelle.

5.02 a) Les employés à temps partiel et les employés réguliers en période d'essai sont les premiers mis à pied dans la fonction visée.

b) Ensuite, dans la procédure de mise à pied, l'ancienneté s'applique entre les employés réguliers de la fonction visée.

5.03 a) Les rappels au travail se font dans l'ordre de l'ancienneté des employés réguliers mis à pied durant les douze (12) derniers mois dans la fonction où a lieu le rappel. Copie de l'avis de rappel est transmise le jour même au Syndicat.

Si dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par courrier recommandé de cet avis de rappel, un employé régulier mis à pied n'accepte pas l'invitation prévue ci-dessus ou n'y répond pas, il perd son droit de rappel au travail.

b) Un employé régulier mis à pied et rappelé au travail qui, pour des raisons d'invalidité, ne peut pas accepter cette invitation maintient son droit de rappel.

L'Employeur peut, par contre, maintenir à son emploi l'autre employé qu'il a rappelé ou embauché pour le remplacer.

ARTICLE 6

CLAUSES PROFESSIONNELLES

Les clauses professionnelles ne s'appliquent qu'aux employés de la fonction journaliste au pupitre.

- 6.01 Sous réserve des droits de l'Employeur tels que définis dans la présente convention collective, notamment à l'article 2, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'indépendance professionnelle du journaliste au pupitre, selon les modalités prévues à la présente convention collective.
- 6.02 Les parties reconnaissent le droit du public à l'information. En conséquence, les parties reconnaissent que la liberté de presse n'est pas un privilège exclusif à la presse, mais procède du droit fondamental de toute personne d'avoir accès totalement et librement aux faits relatifs à toute question la concernant directement ou indirectement. Elle procède également de son droit d'exprimer et de publier son opinion à leur sujet, d'entendre et de lire les opinions des autres. Il est essentiel pour la protection de ces droits fondamentaux que la presse soit libre de rechercher la nouvelle sans obstruction ou intervention de qui que ce soit, et libre de publier les nouvelles et de les commenter.
- 6.03 Les clauses 6.01 et 6.02 étant des déclarations de principe, elles ne sont pas sujets à la procédure de griefs. Cependant, l'arbitre doit s'en inspirer lorsqu'il est saisi d'un grief.
- 6.04 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, et de la promotion incluant les commandites. L'erreur commise de bonne foi n'entraîne aucune sanction.
- 6.05 a) La première obligation professionnelle du journaliste au pupitre est à l'égard du public par l'entremise de son site. Toutefois, pour fins de rayonnement de l'Employeur ou de ses journalistes au pupitre réguliers, la collaboration à d'autres organes d'information est permise aux conditions suivantes:
1. qu'elle soit faite en dehors des heures de travail de l'intéressé, sous réserve d'une entente contraire entre celui-ci et l'Employeur;
 2. qu'elle exclue la collaboration à tout quotidien ou tout site hébergeant un quotidien, à l'exclusion de ceux du groupe Gesca;
 3. qu'elle exclue les informations d'actualité (nouvelles); dans le cas de la radio et de la télévision, un journaliste au pupitre ne peut donner de nouvelle avant qu'elle ne soit d'abord publiée dans Cyberpresse;
 4. qu'elle ne soit offerte à aucune publication clairement identifiée à un parti ou à une formation politique;
- b) La présente clause est sujette aux dispositions des clauses 6.07 et 6.08.

- 6.06 a) 1. Les parties aux présentes acceptent la définition suivante du conflit d'intérêts:
- Le conflit d'intérêts pour un journaliste au pupitre naît de tout acte isolé ou découlant d'un acte isolé, à caractère permanent ou temporaire, qui place cet employé dans l'obligation de choisir entre le respect des normes professionnelles du journalisme (généralement reconnues dans le secteur) et un avantage ou bénéfice personnel.
2. Aucun journaliste au pupitre ne peut produire de matière publicitaire, faire la publicité d'un produit ou d'un service ni permettre que l'on se serve de lui pour faire la publicité d'un produit ou d'un service. Il ne peut pas non plus travailler pour une maison de publicité ou de relations publiques. Cette règle vaut également dans le cas de campagnes de promotion ou de commandite appuyées ou lancées par l'Employeur, à l'exception de la promotion du contenu rédactionnel du site.
- b) Pour les fins du présent article, l'expression "matière publicitaire" désigne toute matière dont la nature sert d'abord des intérêts commerciaux ou particuliers, pour des raisons étrangères à l'information telle qu'elle est définie à l'article 6, et est préparée sans permettre ni exiger du journaliste au pupitre l'utilisation des moyens de contrôle, de recherche et la liberté d'information qui sont habituellement requis.
- c) L'Employeur s'engage à déployer les moyens requis pour éviter toute confusion entre la matière publicitaire et la matière rédactionnelle publiée.
- d) Nul journaliste au pupitre ne peut être tenu de produire de la matière publicitaire.
- 6.07 a) Aucun journaliste au pupitre ne peut faire un travail rémunéré pour le compte d'un parti, d'une formation ou d'une personne politique.
- b) Sous réserve des dispositions prévues à la clause 6.05, aucun journaliste au pupitre ne peut effectuer un travail rémunéré pour le compte d'un organisme ou d'une personne reliée à son secteur habituel d'activité.
- 6.08 a) Aucun journaliste au pupitre ne peut de quelque façon que ce soit se placer ou être placé par l'Employeur en situation de conflit d'intérêts.
- b) Lorsqu'un journaliste au pupitre se place dans une situation de conflit d'intérêts, il peut être l'objet de mesures disciplinaires.
- 6.09 Les éditoriaux, caricatures, analyses, commentaires, chroniques, billets ou opinions 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. Quand l'Employeur les publie, il ne doit y effectuer aucune modification ou coupure de nature à en changer le sens à moins d'avoir obtenu l'assentiment de l'auteur.
- 6.10 a) Quand l'Employeur publie avec, tout texte autre que ceux mentionnés à la clause 6.09, la signature d'un journaliste au

pupitre assujetti à la présente convention collective, 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 n'est pas disponible pour consultation, l'Employeur devra alors omettre la signature.

- b) S'il y a erreur admise par l'Employeur quant à l'application de la clause précédente et qui porte préjudice à la réputation ou à l'intégrité de l'employé intéressé, l'Employeur s'engage à la corriger.

6.11

L'Employeur se réserve la propriété de tous les textes, photos ou illustrations exécutés par ses journalistes au pupitre pendant leurs heures de service et ce, pour fins de publications par toute forme de moyens de communication. Ces textes, photos et illustrations ne peuvent être publiés ailleurs, ni prêtés, ni vendus, ni cédés à qui que ce soit sans l'autorisation écrite de l'Employeur.

6.12

- a) Toute lettre, communiqué ou mise au point qui attaque directement ou indirectement un journaliste ou un de ses textes, ou encore qui conteste des faits présentés dans un article, doit être porté à la connaissance de l'intéressé avant d'être publié. S'il est impossible de rejoindre le journaliste au pupitre concerné et dans la mesure où il est urgent de publier le texte, l'Employeur doit en aviser par écrit le Syndicat.

- b) Au moment de la publication d'un texte qui relève de la clause précédente, le journaliste en cause a le droit de rectifier les faits; s'il est absent, il peut exercer son droit de réplique à son retour.

On doit donner à sa réplique autant d'importance qu'à l'attaque. Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si la réplique du journaliste est diffamatoire.

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

- d) Les dispositions des clauses 6.12 a) b) et c) ne s'appliquent pas aux forums de discussions.

6.13

- a) Lorsqu'un employé assujetti à la présente convention collective est poursuivi en justice à la suite de la publication d'un texte, d'une photographie ou d'une illustration, l'un ou l'autre écrit, fait ou préparé de bonne foi, dans l'exercice normal de son travail selon les dispositions des présentes, et agissant sur les instructions ou sous la direction de l'Employeur, ledit Employeur assume la défense de tel employé et les frais ainsi occasionnés, y compris éventuellement les dommages-intérêts et les amendes.

b) Le texte de la déclaration ou de la rétractation, le cas échéant, devra être discuté, avant publication, avec le journaliste au pupitre impliqué.

6.14

a) Un journaliste au pupitre arrêté ou incarcéré dans l'exercice de ses fonctions ou en raison d'informations ou de documents qu'il a obtenus ou qu'il est soupçonné d'avoir obtenus dans l'exercice de ses fonctions -- "dans l'exercice de ses fonctions" doit être interprété comme "l'ensemble des activités, occupations et travaux" --, reçoit son plein salaire pendant toute la durée de son absence.

b) De plus, l'Employeur assume la défense et les frais judiciaires encourus pour une telle incarcération ou à l'occasion de cette arrestation, et l'employé conserve tous ses droits pendant toute son absence. La même règle s'applique dans le cas des amendes.

c) Si une accusation est portée contre l'employé dans les circonstances décrites au présent article, l'Employeur assume la défense de tel employé et tous les frais qui résulteront de la poursuite judiciaire.

6.15

Les dispositions des clauses 6.14 a) b) et c) s'appliquent également lorsqu'un journaliste au pupitre est traduit devant un tribunal ou une commission d'enquête ou pénalisé par celui-ci pour avoir refusé de dévoiler ses sources d'information obtenues dans l'exercice de ses fonctions. L'employé conserve tous ses droits pendant son absence.

ARTICLE 7 VACANCES, CONGÉS ET FORMATION

7.01 Tout employé régulier assujéti à la présente convention et entré au service de l'Employeur depuis moins d'un an a droit à une journée et un quart de vacances pour chaque mois entier de service jusqu'à concurrence de 15 jours.

7.02 Les employés réguliers ont droit à des vacances annuelles payées conformément au tableau ci-dessous:

- a) trois (3) semaines par année pendant chacune des quatre (4) premières années;
- b) quatre (4) semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la quatrième;
- c) cinq (5) semaines par année pendant chacune des années subséquentes à la quatorzième.
- d) Le représentant publicitaire est rémunéré d'un montant équivalent à 2 % de sa rémunération de l'année précédente (du 1^{er} mai au 30 avril) pour chacune des semaines de vacances créditées selon les clauses 7.02 a) b) ou c).

7.03 a) L'Employeur détermine le nombre d'employés qui peuvent être simultanément en vacances.

b) L'employé peut prendre son congé annuel aux dates que lui permet son ancienneté.

c) Nul ne peut être empêché de prendre consécutivement deux (2) semaines pendant la période estivale.

d) L'Employeur ne peut exiger qu'un employé revienne au travail avant la fin de ses vacances.

7.04 a) Le premier (1^{er}) mai est la date qui sert pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un employé régulier a droit au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

b) Toute vacances payées et prises dans les douze (12) mois commençant le premier (1^{er}) mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze mois qui précèdent ledit premier (1^{er}) mai.

7.05 En cas de départ volontaire, de congédiement, de retraite ou de décès d'un employé régulier, tous ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession.

7.06 a) Les jours de fête suivant ou les jours où les 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 des jours fériés:

Jour de l'An	Le 1 ^{er} juillet
Le 2 janvier	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de grâces
Lundi de Pâques	Noël
Journée nationale des patriotes	Le 26 décembre
Fête nationale	2 congés mobiles*

- * L'employé doit aviser son supérieur immédiat 48 heures avant de prendre un congé mobile.
 - b) Tout employé régulier a droit aux jours fériés prévus à la clause 7.06 a).
 - c) Le représentant publicitaire est rémunéré d'un montant équivalent à 0,4 % de sa rémunération de l'année précédente (du 1^{er} mai au 30 avril) pour chacun des jours fériés mentionnés à la clause 7.06 a).
- 7.07
- a) Les jours fériés sont chômés le jour même de la célébration de la fête pour l'équipe de jour.
 - b) Tout employé 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 taux double pour le temps où il a travaillé avec une garantie d'un minimum de quatre heures.
- 7.08
- a) Lorsqu'un jour férié survient pendant les vacances ou pendant un congé hebdomadaire d'un employé, celui-ci bénéficie, à son choix, d'une journée additionnelle de vacances, ou de congé, ou du versement d'une indemnité équivalente à une journée de salaire.
 - b) L'Employeur doit être avisé du choix de l'employé deux semaines avant le départ de ce dernier en vacances ou en congé.
- 7.09
- Tout employé régulier a droit aux congés familiaux suivants:
- a) dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé peut s'absenter, sans perte de salaire, pendant une période de sept (7) jours consécutifs à compter du jour du décès;
 - b) dans le cas du décès du père ou de la mère, l'employé peut s'absenter, sans perte de salaire, pendant une période de cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès;
 - c) dans le cas du décès du frère ou de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère, l'employé peut s'absenter, sans perte de salaire, pendant une période de trois (3) jours consécutifs à compter du jour du décès;
 - d) dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'employé ou du conjoint de l'employé, d'un gendre ou d'une bru, l'employé peut s'absenter, sans perte de salaire, le jour des obsèques;
 - e) suite à un décès prévu à la clause a), b) ou c), l'employé peut déplacer un (1) jour de congé, sans perte de salaire, le jour de l'incinération ou de l'inhumation;
 - f) l'employé dont la conjointe accouche peut s'absenter sans perte de salaire pendant une période de cinq (5) jours consécutifs à compter du jour de l'événement;
 - g) l'employé qui adopte un enfant peut s'absenter sans perte de salaire pendant une période de cinq (5) jours consécutifs qui sont pris durant la période de quatorze jours suivant l'événement;

- h) l'employé qui se marie peut s'absenter sans perte de salaire le jour de l'événement;
- i) l'employé dont la fille ou le fils se marie, peut s'absenter sans perte de salaire le jour de l'événement;
- j) pour l'application des alinéas f) g) et h), les congés sont pris au choix de l'employé durant la période de quatorze (14) jours consécutifs à tel événement.
- k) pour l'application du présent article, le terme conjoint a la même signification que celle apparaissant au Régime de Prévoyance collective de Cyberpresse Inc.

7.10

- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de quinze (15) semaines qui, sous réserve de la clause 7.10 f), doivent être consécutives.
- b) La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, appartient à l'employée. Cette dernière peut aussi décider de prendre moins de quinze (15) semaines de congé de maternité.
- c) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- d) Les indemnités complémentaires de congé de maternité suivantes sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance emploi à l'employée qui reçoit de telles prestations, sous réserve de la clause 7.10 e). Celles-ci sont payables à chaque semaine.
 - I. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 98% de son salaire hebdomadaire de base ;
 - II. Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 98 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit.
 - III. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous paragraphe II, une indemnité égale à 98% de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la quinzième (15^e) semaine du congé de maternité.
 - IV. Ces indemnités complémentaires de congé de maternité demeurent cependant dues par l'employée à Cyberpresse inc., si elle quitte volontairement son emploi dans les six (6) mois qui suivent son retour au travail.
- e) Aux fins de la clause 7.10 d), l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une employée a le droit de recevoir sans tenir compte des sommes soustraites de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres sommes recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance emploi et indemnité complémentaire ne peut excéder 98% de son salaire de base.

- f) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut alors revenir au travail avant la fin de son congé et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- g) L'employée qui subit un avortement a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- h) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la quinzième (15^e) semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité selon les termes des clauses 7.10 a) et d) lequel, par exception, se termine cinq (5) semaines après l'accouchement.
- i) Si, à la suite de complications découlant d'une grossesse (avortement) ou de l'accouchement d'un enfant mort-né après la quinzième (15^e) semaine de grossesse ou de l'accouchement) l'employée est incapable de reprendre son travail selon les termes du présent article 7.10 tel qu'attesté par un certificat médical, celle-ci a droit à une indemnité complémentaire. Cette indemnité est versée selon les mêmes modalités que celles mentionnées à la clause 7.10 d) et complète la prestation de l'assurance emploi ou la prestation d'assurance invalidité de "l'Assurance collective des employés de Cyberpresse inc. assujettis à une convention collective" pendant une durée de quinze (15) semaines suivant l'événement.
- j) L'Employeur maintient les bénéficiaires du Régime de prévoyance collective pour l'employé régulier qui reçoit des prestations parentales prévues à la loi. L'Employeur et l'employé paient leur part respective des contributions requises à ce maintien du Régime.

7.11

- a) L'employé peut bénéficier à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant mineur, à l'exception de l'adoption de l'enfant de son conjoint, d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de cinquante deux (52) semaines continues et qui se termine au plus tard soixante dix (70) semaines après la naissance ou l'adoption, selon le cas.
- b) Un tel congé est accordé sur demande écrite faite trois (3) semaines à l'avance indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Un employé bénéficiant du congé parental peut y mettre fin avant la date prévue, par un avis écrit d'au moins trois (3) semaines.
- c) Pendant les absences prévues ci-avant au présent article 7.10, l'Employeur maintient, les divers bénéficiaires du régime de Prévoyance collective auxquels il avait droit au moment de l'entrée en vigueur desdits congés. L'Employeur et l'employé paient chacun leurs cotisations au régime de prévoyance collective.
- d) Pendant les absences prévues ci-avant au présent article 7.10, l'employé ne peut bénéficier d'aucun congé prévu à la convention collective (re: fériés, mobiles, spéciaux, familiaux, etc...). Cependant, le cumul des vacances est maintenu.

- e) À son retour au travail, l'employé touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaires en vigueur au moment de son retour, correspond au nombre d'années qui lui étaient reconnues à son départ plus celles qu'il aurait accumulées s'il était resté au travail.
 - f) L'employé reprend le poste qu'il détenait au moment du début du congé. Si le poste qu'il détenait n'existe plus, il peut se prévaloir des dispositions applicables prévues à l'article 5.
 - g) Un congé de maternité peut être prolongé par un congé sans solde jusqu'à concurrence de six (6) mois sur demande de l'employée. Ce congé sans solde est assujéti aux clauses 7.13 a) et b).
- 7.12
- a) L'Employeur peut octroyer un congé avec ou sans solde à un employé qui en fait la demande pour un motif jugé satisfaisant par l'Employeur.
 - b) L'Employeur accorde à tout employé qui en fait la demande, après cinq ans de service, un congé sans solde d'au plus quatre mois. Pas plus de deux personnes à la fois, et pas plus de un par fonction, peuvent avoir droit à ce congé simultanément, le tout sous réserve des besoins du service.
 - c) Les activités de l'employé, pendant la durée des congés prévus à cet article ne doivent pas entrer en conflit d'intérêts avec les activités de l'Employeur.
 - d) L'Employeur accorde un congé sans solde d'un minimum de six (6) mois à tout employé régulier qui se voit offrir un poste à la salle de rédaction de La Presse.
- 7.13
- a) Pendant la durée d'un congé sans solde, l'Employeur maintient, à moins d'avis contraire de l'employé, les divers bénéfices prévus au régime de Prévoyance collective en tel cas.
- Il est entendu que l'employé qui maintient sa participation au régime de prévoyance collective doit payer la totalité des cotisations (part Employeur et part employé) requises.
- b) Pendant la durée de tout congé sans solde en vertu des dispositions de la présente convention collective, le paiement des jours fériés et le cumul des crédits de vacances sont interrompus.
 - c) Lorsqu'il revient au service de l'Employeur, le salarié touche le salaire qui, dans la catégorie salariale en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulé s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.
- 7.14
- a) L'Employeur s'engage à accorder sur demande écrite un congé sans solde à tout employé régulier brigant les suffrages à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, cela pour la durée de la période électorale et, s'il est élu, pour la durée de son mandat.
 - b) La fonction occupée par l'employé à son retour ne doit pas le placer dans une situation de conflit d'intérêts, compte tenu de son activité publique pendant la durée de son congé sans solde.

- c) Lorsqu'un employé régulier est appelé à agir comme candidat-juré ou juré, ou s'il est sommé de comparaître devant une cour de justice ou une Régie ou une Commission d'enquête comme témoin dans le cadre de ses fonctions à Cyberpresse, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. S'il est assigné à comparaître comme témoin dans une cause criminelle, l'Employeur lui verse cinquante pour cent (50 %) de cette différence.
- 7.15 L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé avec solde à l'employé désigné par le Syndicat:
1. le nombre de ces jours de congé est de dix (10) jours par année cumulatifs d'une année à l'autre;
 2. une fois épuisée cette banque de congés avec solde, l'Employeur s'engage à accorder sur demande jusqu'à concurrence de quinze (15) jours par année, un congé avec solde remboursée à la personne désignée par le Syndicat.
- 7.16 a) À l'occasion de congrès, colloques, séminaires ou autres réunions syndicales ou professionnelles, l'Employeur accorde des congés avec solde aux employés qui y sont délégués. Ces congés sont régis de la façon suivante:
1. le nombre total de ces jours de congé est de dix (10) par année; les congés non utilisés une année peuvent l'être l'année suivante;
 2. chaque congé est d'une durée maximale d'une (1) semaine;
 3. le Syndicat avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.
- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder les congés prévus à la clause 7.16 a) à plus d'un employé à la fois.
- 7.17 a) Un représentant du Syndicat peut s'absenter, sans perte de salaire, à raison de deux heures par semaine, pour assister aux réunions du bureau de direction du S.T.I.P.
- b) Les deux représentants syndicaux du comité de négociation collective continuent de recevoir leur salaire régulier lorsqu'ils doivent s'absenter de leur travail pour participer à des discussions convenues entre les parties ou convoquées par le conciliateur ou le médiateur.
- c) Le représentant syndical continue de recevoir son salaire régulier lorsqu'il doit s'absenter de son travail pour participer à des discussions convenues entre les parties.
- d) Lors de toute autre rencontre prévue par la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat, les employés présents sont rémunérés pour le temps ainsi passé à ces rencontres durant leurs heures de travail.
- e) Lorsqu'un congé ou des vacances de représentants syndicaux surviennent pendant les négociations ou lors de la tenue d'un comité de relations de travail, le congé ou les vacances lui sont remis à une date convenue avec l'Employeur.

- 7.18
- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement professionnel, notamment en participant aux programmes qui seront établis par l'Employeur selon ses besoins.
 - b) Notamment, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la main-d'œuvre du Canada, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec, les universités et autres organismes professionnels reconnus, dans le but de faciliter aux employés réguliers les cours de perfectionnement prévus par les organismes susdits.
 - c) S'il y a lieu de faire un choix d'employés pour participer aux programmes de perfectionnement susdits, ce choix doit être fait sans favoritisme ni discrimination et en tenant compte des besoins de l'Employeur et pourvu que les employés aient les qualifications et les aptitudes requises.
 - d) Si un employé régulier 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 retenue de salaire et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.
 - e) Si un employé suit un cours relié à son cheminement professionnel dans une institution publique après approbation préalable de l'Employeur, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents sont payés par ce dernier, sur preuve de réussite. La moitié du prix des manuels scolaires est aussi payé par l'Employeur.
- 7.19
- L'Employeur s'engage à libérer avec solde les journalistes au pupitre élus au Conseil de presse pour les réunions dudit Conseil, de même que ceux qui sont convoqués par ledit Conseil.

ARTICLE 8

SEMAINE DE TRAVAIL

- 8.01 Cinq (5) unités de travail de sept (7) heures chacune, formant un total de trente-cinq (35) heures, constituent la semaine régulière.
- 8.02 Tout employé régulier a droit à deux jours de congé hebdomadaire consécutifs dont l'un doit être le samedi ou le dimanche.
- 8.03 L'horaire régulier des équipes de travail est compris:
1. équipe de jour: entre 6 h 30 et 18 h 30
 2. équipe de soir: entre 14 h 00 et 2 h 00
 3. équipe de nuit: entre 18 h 30 et 6 h 30
- 8.04 Les jours de travail établis par le présent article sont répartis sur les sept (7) jours de la semaine qui sont tous reconnus ouvrables pour les fins de la convention collective.
- 8.05 Les calendriers et horaires réguliers de travail pour les équipes de jour et de soir doivent être affichées. L'Employeur peut les changer et, dans ce cas, il doit en donner avis par écrit au Syndicat au moins quatorze (14) jours à l'avance.
- L'avis mentionné ci-dessus n'est pas requis dans les cas d'urgence qui échappent aux contrôles de l'Employeur ou dans les cas de remplacement d'employés absents.
- 8.06 Aucun employé ne doit avoir moins de trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'heure et pas plus d'une (1) heure pour son repas.
- 8.07 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de créer, maintenir ou abolir une ou plusieurs équipes de jour ou une ou plusieurs équipes de soir.
- 8.08
- a) Le temps supplémentaire est défini comme tout temps travaillé par un employé avant ou après son horaire régulier, ou avant ou après son calendrier régulier de travail.
 - b) Ce temps supplémentaire est rémunéré au taux et demi pour les dix (10) premières heures effectuées au cours de la semaine et au taux de temps double pour les heures subséquentes la même semaine.

Jusqu'à concurrence de trente-cinq heures durant une même année, un employé peut choisir d'être compensé en temps pour du temps supplémentaire qu'il a accompli et ce, aux seules fins de couvrir le délai de carence du régime d'assurance invalidité.
 - c) L'employé qui a travaillé dix (10) heures de temps supplémentaire dans une semaine de travail a le droit de refuser de faire toute période de temps supplémentaire additionnelle, à moins que l'Employeur n'ait pu trouver, dans son groupe, un autre employé consentant à le faire et possédant les qualifications requises.
 - d) Un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire applicable selon la clause 7.08 b) est payé à

tout employé appelé au travail lors de son congé hebdomadaire.

8.09

Le représentant publicitaire a une semaine régulière de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi. Les heures quotidiennes peuvent être variables.

En conséquence, celui-ci est exclu des dispositions des clauses 8.01 à 8.08 d) inclusivement.

ARTICLE 9 DÉPENSES

SALAIRES, PRIMES ET REMBOURSEMENT DE

9.01 a) Pendant la durée de la présente convention, les salaires hebdomadaires sont les suivants:

CLASSIFICATIONS SALARIALES:

- I Analyste-programmeur
- II Journaliste au pupitre, infographiste, programmeur

Classe	Échelon	Entrée en vigueur de la convention	02-01-2005	01-01-2006	31-12-2006	30-12-2007
Classe I	1	733 \$	748 \$	763 \$	786 \$	809 \$
	2	755 \$	770 \$	785 \$	809 \$	833 \$
	3	778 \$	793 \$	809 \$	833 \$	858 \$
	4	786 \$	802 \$	818 \$	842 \$	867 \$
	5	832 \$	849 \$	866 \$	892 \$	919 \$
	6	840 \$	857 \$	874 \$	901 \$	928 \$
	7	850 \$	867 \$	884 \$	911 \$	938 \$
Classe II	1	732 \$	747 \$	762 \$	785 \$	808 \$
	2	754 \$	769 \$	784 \$	808 \$	832 \$
	3	778 \$	793 \$	809 \$	833 \$	858 \$
	4	785 \$	801 \$	817 \$	841 \$	866 \$

b) Le paiement des salaires est fait à chaque semaine par virement bancaire dans un compte désigné par l'employé.

9.02 L'application des catégories salariales décrites ci-dessus ne doit en aucun cas représenter une diminution de salaire pour un employé.

9.03 a) L'Employeur verse une prime par semaine à l'employé de l'équipe de soir et de nuit.

Équipe	Entrée en vigueur de la convention	02-01-2005	01-01-2006	31-12-2006	30-12-2007
De soir	31 \$	32 \$	32 \$	33 \$	34 \$
De nuit	36 \$	37 \$	38 \$	39 \$	40 \$

Ces primes sont incluses au salaire et sont admissibles au Régime de prévoyance collective.

b) Un employé rappelé au travail à la suite de l'application de l'article 5 prend le salaire prévu pour la fonction dans laquelle il est rappelé.

9.04 Toute augmentation d'échelon salarial est accordée à un employé régulier à partir de la semaine qui suit sa date anniversaire d'entrée en service dans un poste d'une fonction et ce jusqu'à concurrence de l'échelon maximum de sa catégorie salariale.

9.05 a) La rémunération du représentant publicitaire est définie à l'annexe "D" de la présente convention collective.

b) Le représentant publicitaire reçoit des avances de commissions équivalentes à 692,31 \$ par semaine. La reddition de cette avance est faite mensuellement.

9.06 L'Employeur rembourse toutes les dépenses préalablement convenues sur présentation de pièces justificatives dans un délai maximum de trente (30) jours après la dépense encourue.

9.07 Sous réserve des droits de l'Employeur de désigner les modes de transport devant être utilisés, l'employé requis par l'Employeur de faire usage de son automobile a droit au remboursement suivant:

- a) Pour les déplacements effectués à partir du siège social de l'Employeur, l'Employeur verse une allocation de 0,43 \$ par kilomètre parcouru avec un minimum de 9,27 \$.

Ces montants sont majorés de 1,5 % chaque 1^{er} janvier jusqu'à l'année 2008 inclusivement.

- b) Par exception, l'Employeur verse au représentant publicitaire une allocation automobile mensuelle de 500 \$. Conséquemment, celui-ci ne bénéficie pas des dispositions de la clause 9.07 a).

Si un représentant publicitaire est absent pour cause de maladie ou d'accident ou de congé de maternité pour une durée excédant quatre (4) semaines, son allocation automobile est réduite à 33 1/3 % dès le début de la cinquième (5^{ième}) semaine jusqu'à son retour au travail. Le versement de cette allocation automobile cesse après le douzième (12^{ième}) mois d'absence.

- c) L'Employeur rembourse en outre chaque année, aux employés requis d'utiliser leur voiture dans l'exercice de leur fonction, un montant équivalent à la différence entre le coût d'une assurance automobile pour le plaisir et le coût d'une assurance pour plaisir et affaires.

Le montant maximum du remboursement de cette différence de coûts est équivalent à 33 1/3 % du coût total de la prime d'assurance plaisir et affaires.

- d) Le montant prévu à l'alinéa précédent est payé à l'employé sur production d'une copie de la police d'assurance et d'un reçu attestant que la prime entière a été payée. À cause des responsabilités diverses pour l'employé et l'Employeur, l'employé ne doit pas exécuter de travail avec son automobile sans avoir les assurances requises en vigueur, soit une assurance automobile pour plaisir et affaires garantissant une protection minimale d'un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages à autrui; de même, tout employé doit obtenir de l'assureur que ce dernier avertisse l'Employeur de toute annulation ou de toute modification de l'assurance, de même que de tout retard dans le paiement des primes.
- e) L'Employeur fournit gratuitement un lieu de stationnement aux employés requis de mettre leur automobile à la disposition de l'Employeur pour fins de leur travail.
- f) L'Employeur n'accepte la responsabilité d'aucune contravention et ne paie aucune amende ou frais encourus par un employé, à moins qu'il ne s'agisse de conséquences inévitables de service commandé.

- g) La suspension du permis de conduire d'un employé requis de mettre son automobile à la disposition de l'Employeur n'entraîne pas la rupture du lien d'emploi et n'altère en rien sa responsabilité de se déplacer lorsque requis par ses fonctions. Dans un tel cas, peu importe le mode de transport réellement utilisé, l'Employeur applique le présent article comme si le permis de conduire de l'employé n'était pas suspendu.
- 9.08 L'employé régulier qui termine sa journée de travail ou ses heures supplémentaires pendant la période de non-opération du métro (excluant les périodes de conflit de travail l'affectant) a droit à un coupon de taxi jusqu'à un maximum de 17 \$.
- 9.09 a) L'Employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention collective le Régime de prévoyance collective de Cyberpresse inc.
- b) Lors d'absences pour maladie ou accident, les jours fériés ne sont pas rémunérés et le cumul des crédits de vacances cesse à compter du 3^{ième} mois d'absence.
- 9.10 L'Employeur rembourse aux journalistes au pupitre qui en font la demande et qui produisent les pièces justificatives, les coûts de la carte de presse émise par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) jusqu'à concurrence de 100 \$ par année.

ARTICLE 10

GRIEFS ET ARBITRAGE

- 10.01 Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.
- 10.02 a) Le Comité syndical de grief est composé de deux (2) représentants choisis par le Syndicat et de deux représentants de l'Employeur. À ces membres, peut s'ajouter le conseiller du Syndicat.
- b) Les noms des représentants du Syndicat sont fournis à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la signature de la convention. L'Employeur fait connaître par écrit au Syndicat, dans le même délai, les noms de ses représentants autorisés.
- 10.03 Tout employé ou tout groupe d'employés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au Syndicat. Cependant, le recours à la procédure de griefs ne s'applique pas dans le cas d'un nouvel employé régulier qui est congédié au cours de sa période d'essai.
- 10.04 Tout grief d'un employé doit être soumis par écrit à l'Employeur sur la formule prescrite. Le grief est signé par l'intéressé lui-même ou par un représentant syndical.
- 10.05 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 congédiement, de mise à pied et de suspension.
- 10.06 Tout grief est soumis dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou dans les trente (30) jours de la date de la connaissance acquise de tel événement par un syndiqué ou par le Syndicat, et, dans tel cas, la preuve de la connaissance acquise après les délais incombe à l'employé et au Syndicat. En cas d'erreur dans le calcul du salaire, les délais prévus au présent article pour formuler un grief débutent au moment de la réception du chèque contenant l'erreur présumée.
- 10.07 Dans les dix (10) jours de la date où un grief a été déposé, les représentants de l'Employeur doivent rencontrer le Comité syndical des griefs (et l'employé intéressé, si ce dernier désire être présent, lorsqu'il s'agit d'un grief individuel ou sur demande de l'une des deux parties) en vue d'arriver à un règlement.
- 10.08 L'Employeur doit faire connaître sa décision par écrit au Syndicat et, s'il y a lieu, au syndiqué intéressé, dans les dix (10) jours de la rencontre.
- 10.09 a) Si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ou si la décision n'a pas été rendue dans les délais prescrits, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les (10) jours suivants.
- b) Si le grief est soumis à l'arbitrage, le Syndicat, avant l'expiration du délai prescrit, transmet à l'arbitre copie de

l'avis de grief et un exemplaire de la convention collective. L'arbitre est, de ce fait, automatiquement saisi du grief.

- c) Dans les dix (10) jours de la constatation des positions irréconciliables respectives des parties sur la question en litige, ou si la rencontre prescrite n'a pas eu lieu, ou si la décision mentionnée à la clause 10.08 n'a pas été rendue dans les délais prescrits, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A 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.
- 10.10 a) Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre.
- b) L'arbitre est maître de la procédure, mais il laisse aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve. Il a toute autorité pour rendre une décision sur le sujet en litige, selon l'esprit et la lettre de la convention, mais il ne peut amender la convention de quelque façon que ce soit. Les règles ordinaires d'interprétation des contrats s'appliquent.
- c) Dans le cas des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
1. réintégrer l'employé avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure disciplinaire;
 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 auxquels un employé injustement traité peut avoir droit.
- 10.11 La sentence arbitrale motivée et irrévocable doit être rendue dans les trente (30) jours de la fin de la preuve. Elle lie les parties et est exécutoire dans les cinq (5) jours. A défaut d'exécution de la sentence arbitrale dans les cinq (5) jours de la date où elle a été rendue, la partie concernée peut en demander l'exécution devant l'autorité judiciaire compétente.
- 10.12 Les honoraires et frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, selon le barème convenu au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. Pour le reste, le Syndicat et l'Employeur assument leurs dépenses respectives, sous réserve des autres dispositions de la présente convention.
- 10.13 Les rencontres prévues dans la procédure de règlement des griefs ont lieu durant les heures de travail.
- 10.14 Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié par écrit à l'employé en indiquant les motifs de la mesure imposée. Une copie est remise au Syndicat.
- 10.15 a) Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un employé n'est pas invoqué contre lui si, au cours des douze (12) mois qui suivent, il n'y a aucun motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui à moins qu'il ne s'agisse d'une récidive sur des matières similaires.
- 10.16 Un employé qui soumet un grief ne doit en aucune façon être inquiété ou importuné par l'Employeur.

- 10.17 Lorsque l'Employeur convoque un employé pour une question disciplinaire, ou pour toute autre question touchant ses conditions de travail, il peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- 10.18 Un règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlement de griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 10.19 Une erreur ou un vice de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.

ARTICLE 11 PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 11.01 La présente convention collective entre en vigueur le 4 juillet 2004 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2008 inclusivement.
- 11.02 Pendant toute sa durée, la présente convention collective lie l'Employeur et le Syndicat, ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 11.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 11.04 La présente convention collective ne peut en aucune façon être annulée ou déclarée inexistante et nulle par le fait qu'après sa signature, une partie d'icelle soit rendue inopérante ou illégale par suite de l'existence ou de l'adoption d'une loi contraire.
- 11.05 Pendant la période qui suit l'expiration de la présente convention collective et jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective, les parties conviennent d'appliquer les conditions de travail et d'emploi déterminées par la présente convention collective sous réserve des droits respectifs des parties.

Les parties, l'Employeur et le Syndicat, dûment représentées par leurs mandataires respectifs, ont apposé leur signature aux présentes, ce 30^e jour du mois de juin 2004.

CYBERPRESSE INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INFORMATION DE LA PRESSE

ANNEXE "A"

**FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE DES
COTISATIONS SYNDICALES SUR LA PAYE**

Nom de l'employé _____
(Lettres moulées)

Adresse de l'employé _____

Je, _____ soussigné, requiers et autorise mon Employeur, Cyberpresse Inc., à prélever chaque semaine, pour la durée de la convention collective (____ %) pour cent de tous mes gains hebdomadaires, incluant la rémunération du surtemps et excluant le remboursement des dépenses plus la somme de _____\$, le tout constituant ma cotisation hebdomadaire au Syndicat des travailleurs de l'Information de La Presse (CSN).

Le montant des retenues sur mon salaire est déduit et remis au Syndicat, conformément aux dispositions de la convention collective de travail.

La présente autorisation est annulée automatiquement si je cesse d'être au service de l'Employeur, mais elle n'est que suspendue s'il s'agit d'une mise à pied faute de travail.

Le reçu du représentant autorisé du Syndicat constitue pour Cyberpresse Inc. une quittance complète et valable pour les montants qui m'auront été ainsi déduits de mon salaire, le tout comme si telle quittance avait été signée par moi personnellement.

Signature de l'employé

Témoins: _____

Représentant syndical

Représentant patronal

Date: _____

ANNEXE "B"

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA PRESSE (CSN)**

FORMULE DE GRIEF

Date: _____

Nom _____

Adresse _____

Département _____

Nature du grief _____

Règlement désiré _____

Signature

plus d'ancienneté que l'employé régulier dans une année donnée.

- b) L'ancienneté de l'employé à temps partiel n'est pas opposable à celle des employés réguliers tant qu'il n'a pas été nommé à un poste régulier.

ARTICLE 6

CLAUSES PROFESSIONNELLES

L'article 6 s'applique pour les journalistes au pupitre exclusivement.

ARTICLE 7

VACANCES, CONGÉS ET FORMATION

- 7.01 a) L'employé à temps partiel a droit à une indemnité compensatoire équivalente à 6 % de son salaire à titre d'indemnité de vacances. Cette indemnité est versée hebdomadairement.
- b) Une fois l'an, l'employé à temps partiel a droit de s'absenter pendant deux semaines consécutives après entente avec l'Employeur.
- 7.06 L'employé à temps partiel a droit à une indemnité compensatoire équivalente à 4,2 % de son salaire à titre d'indemnité pour les jours fériés. Cette indemnité est versée hebdomadairement.
- 7.07 Tout employé à temps partiel qui est appelé à travailler pendant un jour férié est payé au taux double pour le temps travaillé avec un minimum de quatre (4) heures.

ARTICLE 8

SEMAINE DE TRAVAIL

- 8.01 L'article 8 de la convention collective s'applique.

ARTICLE 9 DE DÉPENSES

SALAIRE, PRIMES ET REMBOURSEMENTS

- 9.01 À compter de la date de signature de la convention collective, l'employé à temps partiel est rémunéré à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du salaire de l'échelon 1 de la catégorie salariale du poste occupé et ce jusqu'à concurrence des cent quatre-vingt-quinze (195) premiers jours de rémunération.
- Après le cent quatre-vingt-quinzième (195^e) jour susmentionné, celui-ci bénéficie du salaire de l'échelon 1 de sa catégorie salariale. Ensuite, il a droit à la progression d'échelon salarial dans la semaine qui suit sa date d'anniversaire d'acquisition de l'échelon 1.
- Le taux de salaire de l'employé à temps partiel est calculé sur une base horaire.
- 9.05 b) Le programme de commissions s'applique au prorata des jours travaillés par l'employé à temps partiel.
- 9.06 Les allocations automobiles et les primes diverses sont versées à l'employé à temps partiel au prorata des heures travaillées.
- 9.09 L'employé à temps partiel ne bénéficie pas du Régime de prévoyance collective et reçoit en compensation un supplément de 5,50 \$ par jour travaillé.

ARTICLE 10

GRIEF ET ARBITRAGE

- 10.01 L'article 10 de la convention collective trouve application pour les seules conditions prévues à la présente annexe.
- 10.02 L'employé à temps partiel ne peut pas recourir à l'arbitrage de grief à l'encontre d'un congédiement ou d'une mise à pied.

**ARTICLE 11
COLLECTIVE**

PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION

L'article 11 de la convention collective s'applique.

ANNEXE "D"

PROGRAMME DE COMMISSIONS

1. Admissibilité:

Le représentant publicitaire a droit au taux de commissions du groupe correspondant à son résultat périodique des ventes de l'année précédente selon le tableau de l'alinéa 3 ci-dessous.

2. Calculs des commissions:

- a) Aux fins des présentes dispositions, les résultats des ventes conclues l'année précédente sont ventilés sur les douze (12) périodes de l'année selon les résultats réels de chaque période équivalente de l'année précédente et constituent le résultat périodique des ventes.
- b) Les ventes conclues auprès d'agences de publicité sont commissionnées selon une formule "pool" entre les représentants publicitaires que l'Employeur assigne au "pool".
- c) L'Employeur se réserve le droit d'assigner des représentants publicitaires pour des comptes de ventes directes. Ceux-ci sont alors rémunérés selon une formule individuelle.
- d) - La première tranche, déterminée à soixante-quinze pour cent (75 %) du résultat périodique des ventes, est commissionnée selon le taux applicable mentionné à l'alinéa 1 ci-dessus.

La seconde tranche, déterminée à vingt-cinq pour cent (25%) et plus du résultat périodique des ventes, est commissionnée au double du taux applicable.

À la fin de chaque semestre, l'excédent du résultat semestriel des ventes (re: cumulatif des résultats périodiques des ventes des périodes 1 à 6 et cumulatif des résultats périodiques des ventes des périodes 6 à 12) est à nouveau commissionné au simple du taux applicable pour équivaloir au triple de ce même taux.

- Sans égard à ce qui précède, l'année où un représentant publicitaire accède à un groupe supérieur, et pour cette seule année, la première tranche est déterminée à cinquante pour cent (50 %) du résultat périodique des ventes.
- e) Le résultat des ventes annuelles conclues au cours de l'année précédente pour l'ensemble de la clientèle assignée au "pool", ou le résultat individuel le cas échéant, détermine le groupe mentionné à l'alinéa 3 ci-dessous.
- f) Pour les ventes d'une équipe (pool) de représentants publicitaires: les commissions totales du pool seront divisées par le nombre de représentants inclus dans le pool. Si l'Employeur, ou les circonstances, modifient le nombre permanent d'employés d'une équipe (pool) de commissions, six mois après cette modification, le

résultat annuel des ventes est réparti entre le nouveau nombre d'employés.

Au cours de la période de six mois mentionnée au paragraphe précédent, s'il s'agit d'une addition d'un représentant publicitaire, celui-ci est rémunéré selon ses résultats périodiques de ventes individuels et bénéficie de l'avance de commissions mentionnée à la clause 9.05 b). Cette avance n'est pas remboursable au cours de cette période.

3. Les taux de commissions:

Groupes	Résultats des ventes annuelles conclues l'année précédente		Taux de commissions
1	-	à 1 650 000	7,00%
2	1 650 001	à 1 930 500	6,25%
3	1 930 501	à 2 258 685	5,58%
4	2 258 686	à 2 642 662	4,98%
5	2 642 663	à 3 091 914	4,44%
6	3 091 915	à 3 617 539	3,97%
7	3 617 540	et plus	3,50%

4. Programme discrétionnaire:

L'Employeur se réserve le droit d'instaurer des plans incitatifs discrétionnaires en surplus du présent programme.

5. Date de mise en vigueur:

Le programme de commissions de la présente annexe "D" entre en vigueur le 31 juillet 2004.

ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	PRÉNOM	POSTE	ANCIENNETÉ
Robitaille	Sylvie	Représentante publicitaire	17-04-2000
Coulombe	Nancy	Pupitreur	21-08-2000
Cusson	Michel	Infographiste	23-08-2000
Brouillet	Sophie	Pupitreur	28-08-2000
Pouliot	Isabelle	Pupitreur	28-08-2000
Schlager	Catherine	Pupitreur	28-08-2000
Poirier	Vicky	Infographiste	30-08-2000
Pelletier	Hugo	Programmeur-analyste	11-09-2000
Cano	Ana Maria	Infographiste	23-10-2000
Brodeur	Éric	Pupitreur	29-11-2000
Guindi	Jeanine	Pupitreur	29-11-2000
Munger	Michel	Pupitreur	29-11-2000
Trudel	Pascale	Programmeur	26-03-2001
Côté	Louis-Pierre	Pupitreur	16-07-2001
Degrosbois	Olivier	Pupitreur	18-07-2001
Savoie	Jean-François	Représentant publicitaire	13-05-2002
Martin	Mathieu	Programmeur	30-09-2002
Haguel	François	Représentant publicitaire	28-10-2002
Doucet	Sophie	Pupitreur temps partiel	17-09-2002
Geiser	Christian	Pupitreur temps partiel	10-03-2003
Courchesne	David	Pupitreur temps partiel	18-03-2003
Fournier	François	Pupitreur temps partiel	12-08-2003
Ladouceur	Karine	Pupitreur temps partiel	12-08-2003
Locas	Félix	Pupitreur temps partiel	12-08-2003
Belleville	Yannick	Programmeur	17-05-2004

LETTRES D'ENTENTE

Entente no 1 Structure salariale

Entente no 2 Requête en vertu de l'article 39 du Code du Travail
CM-1011-7521, CM-1011-7522, CM-1011-7523

Entente no 3 Mise en application de la convention collective

Signée à Montréal, le 30 juin 2004.

CYBERPRESSE INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INFORMATION DE LA PRESSE (CSN)

LETTRE D'ENTENTE No. 1

entre

CYBERPRESSE INC. (ci-après l'Employeur)

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA PRESSE (CSN)
(ci-après le Syndicat)

SUJET: STRUCTURE SALARIALE

Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention collective,

1. Madame Ana Maria Cano, infographiste, est rémunérée au salaire de la classification 1 échelon 7.
2. Les salaires de M. Louis Pierre Côté, journaliste au pupitre et de M. Hugo Pelletier, programmeur Web, sont les suivants:

Entrée en vigueur de la convention collective	990 \$
Le 2 janvier 2005	1 010 \$
Le 1 ^{er} janvier 2006	1 030 \$
Le 31 décembre 2006	1 061 \$
Le 30 décembre 2007	1 093 \$

LETTRE D'ENTENTE No. 2

entre

CYBERPRESSE INC. (ci-après l'Employeur)

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA PRESSE (CSN)
(ci-après le Syndicat)

**SUJET: REQUÊTE EN VERTU DE L'ARTICLE 39 DU CODE DU
TRAVAIL**

CM-1011-7521, CM-1011-7522, CM-1011-7523

1. Attendu la requête mentionnée en titre.

LES PARTIES CONVIENNENT DES DISPOSITIONS SUIVANTES:

2. M. André Simard exerce, principalement, des fonctions exclues de l'accréditation du Syndicat dans son poste d'adjoint au directeur de l'Information et, en conséquence, celui-ci n'est pas un salarié au sens du Code du travail.

Sans égard à ce qui précède ou à toutes dispositions contraires de la convention collective, et à titre individuel, M. André Simard peut accomplir du travail relevant de l'accréditation du Syndicat.

3. Mme Véronique Bouvier exerce des fonctions exclues de l'accréditation du Syndicat et en conséquence, celle-ci n'est pas une salariée au sens du Code du travail.
4. Le Syndicat se désiste de sa requête en vertu de l'article 39 du Code du travail (CM-1011-7521, CM-1011-7522 et CM-1011-7023) laquelle devient nulle et sans effet.
5. L'Employeur produira, en consultation avec le Syndicat, une description de chacune des fonctions régies par la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE No. 3

entre

CYBERPRESSE INC. (ci-après l'Employeur)

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'INFORMATION DE LA PRESSE (CSN)
(ci-après le Syndicat)

SUJET: MISE EN APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1. Attendu la convention collective intervenue pour la période comprise entre le 4 juillet 2004 et le 31 décembre 2008.
2. Attendu l'accord des parties pour rétroagir sur les salaires et primes pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2004 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DES DISPOSITIONS QUI SUIVENT:

3. Versement d'un montant de rétroactivité salariale:

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2004 et la date de mise en vigueur de la convention collective, l'employé admissible bénéficie d'un montant de rétroactivité salariale de 3 % de ses revenus de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2004 et la date de mise en vigueur de la convention collective.

4. Définition du "revenu":

Le revenu se définit comme étant le montant inscrit à la case 14 du T-4 de l'employé admissible moins le montant inscrit à la case 40 et l'équivalent pour l'année 2004. S'ajoutent à ce montant les prestations d'assurance salaire de courte durée et les prestations de la CSST.

5. Définition d' "employé admissible":

Est admissible à la rétroactivité salariale:

- l'employé régulier à l'emploi à la date de mise en vigueur de la convention collective
- l'employé à temps partiel détenant des droits d'emploi auprès de l'Employeur à la date de mise en vigueur de la convention collective
- l'employé régulier ayant été à l'emploi entre le 1^{er} janvier et le 4 juillet 2004.