

**L'AGENCE
FRANCE-PRESSE (AFP)**
(« l'employeur »)

- et -

**LA GUILDE
CANADIENNE
DES MÉDIAS**
(« la Guilde »)

CONVENTION COLLECTIVE
1ER JUIN 2025 AU 31 MAI 2028



Canadian Media Guild

La Guilde canadienne des médias

CWA Canada Local 30213 / Section locale 30213, SCA Canada

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – RESSORT.....	3
ARTICLE 2 – AFFAIRES DE LA GUILDE.....	4
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 4 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	6
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	8
ARTICLE 6 – INDEMNITÉ DE DÉPART.....	11
ARTICLE 7 – EMBAUCHE, MUTATION ET PROMOTIONS.....	12
ARTICLE 8 – ORGANISATION DU TRAVAIL (HEURES RÉGULIÈRES ET SUPPLÉMENTAIRES, OU FLEXIBLES).....	14
ARTICLE 9 – JOURS FÉRIÉS.....	17
ARTICLE 10 – VACANCES.....	18
ARTICLE 11 – CONGÉ DE MALADIE.....	20
ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS.....	22
ARTICLE 13 – EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRE..	25
ARTICLE 14 – SALAIRE MINIMUM ET PRIMES D'ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 15 – DISPOSITIONS SALARIALES ET GÉNÉRALES.....	29
ARTICLE 16 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	31
ARTICLE 17 – DÉPENSES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR.....	32
ARTICLE 18 – INTÉGRITÉ DE L'EMPLOYÉ(E).....	34
ARTICLE 19 – CONSEILLER JURIDIQUE.....	35
ARTICLE 20 – RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX.....	36
ARTICLE 21 – FORMATION PROFESSIONNELLE.....	37
ARTICLE 22 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	38
ARTICLE 23 – DURÉE.....	39
PAGE DES SIGNATAIRES.....	40
ANNEXE A : CONDITIONS SALARIALES - RESPONSABLES DU DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES.....	41

**Convention collective conclue le dixième jour d'avril 2025
entre l'AGENCE FRANCE-PRESSE, ci-après dénommée
l'employeur, et la GUILDE CANADIENNE DES MÉDIAS,
section 30213 du CWA/SCA Canada, ci-après dénommée
la Guilde.**

ARTICLE 1 – RESSORT

- 1.01** La présente convention collective régit les relations entre tou(te)s les employé(e)s de l'employeur et ce dernier, à l'exclusion du directeur ou de la directrice pour le Canada, du directeur adjoint ou de la directrice adjointe pour le Canada, du ou de la secrétaire du directeur pour le Canada et des personnels sous contrat parisien régis par le statut français de l'AGENCE FRANCE-PRESSE et les conventions collectives nationales françaises. La présente convention collective régit tous les employé(e)s des bureaux du Canada.
- 1.02** Les employé(e)s concerné(e)s par la présente convention collective ne peuvent être remplacé(e)s par les personnels sous contrat parisien et aucun(e) employé(e) sous un tel contrat ne sera embauché(e) s'il peut s'ensuivre la perte d'emploi ou le déplacement d'un(e) employé(e) concerné(e) par la présente convention collective.
- 1.03** Les salaires et avantages des employé(e)s sous contrat parisien et couverts par les conventions collectives françaises, qui autrement seraient régis par la présente convention collective, ne peuvent être inférieurs à ceux prévus par cette convention collective.
- 1.04** La compétence de la Guilde s'étend au type de travail normalement ou actuellement effectué par les employé(e)s visé(e)s par la présente convention collective ainsi qu'à tout travail nouveau ou supplémentaire confié à ces mêmes employé(e)s. Ce type de travail ne sera assigné qu'aux employé(e)s visé(e)s par la présente convention collective et aux personnels sous contrat parisien affectés à travailler dans l'unité de négociation, à l'exception de celui qui est habituellement ou actuellement effectué par le directeur ou la directrice pour le Canada et le directeur adjoint ou directrice adjointe pour le Canada.

ARTICLE 2 – AFFAIRES DE LA GUILDE

- 2.01** L'employeur reconnaît la Guilde comme seul et exclusif agent de négociation pour les employé(e)s de l'unité de négociation.
- 2.02** Il est convenu que les activités de la Guilde ne doivent subir aucune interférence ou tentative d'interférence.
- 2.03** L'employeur s'engage à prélever du salaire mensuel de chaque employé(e) assujetti(e) à la présente convention collective les cotisations de la Guilde et s'engage à les lui verser au plus tard le dixième (10ème) jour de chaque mois. Lesdites cotisations doivent être déduites du salaire de l'employé(e) conformément au barème de la Guilde remise à l'employeur. La Guilde a le droit de modifier le barème en tout temps.
- 2.04** L'employeur s'engage à remettre à la Guilde, mensuellement et en plus des cotisations, un relevé indiquant le nom des employé(e)s, le salaire brut payé par l'employeur et les cotisations syndicales prélevées.
- 2.05** L'employeur fournira à la Guilde, par écrit et dans un délai de deux (2) semaines à compter de la date d'engagement d'un(e) nouvel(le) employé(e) entrant dans l'unité de négociation, les informations suivantes :
- (a) nom, adresse et date de naissance
 - (b) date d'engagement
 - (c) catégorie d'emploi
 - (d) évaluation de son expérience et date de prise en compte de celle-ci
 - (e) salaire

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La Guilde reconnaît que, aux termes de cette convention collective, il appartient exclusivement à l'employeur de façon générale d'administrer son entreprise et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, de planifier, diriger et contrôler ses opérations, installations, systèmes et procédures, et de maintenir l'ordre et l'efficacité. Dans les conditions prévues par cette convention collective, l'employeur peut embaucher, transférer, classer, nommer, promouvoir, mettre à pied et rappeler les employé(e)s, ainsi que suspendre, congédier ou autrement discipliner les employé(e)s pour juste cause.

ARTICLE 4 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 4.01** La Guilde s'engage à désigner un comité de son choix, ne comprenant pas plus de deux employé(e)s, pour s'occuper avec l'employeur ou son agent autorisé de tout différend né de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de la présente convention collective.
- 4.02** Tous les efforts raisonnables seront faits pour soumettre les griefs dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Tout grief doit être soumis par écrit. Cet écrit devra exposer la nature du grief, l'article de la convention collective qui est allégué avoir été violé et le remède recherché.
- 4.03** L'employeur et le comité de la Guilde s'engagent à se rencontrer dans les cinq (5) jours suivant la demande dans la mesure du possible. Les efforts pour régler les griefs seront effectués si possible pendant le temps de travail. Au défaut de règlement pendant cette rencontre, l'employeur fera part de sa décision à la Guilde (ou inversement) par écrit dans les dix (10) jours suivants.
- 4.04** À défaut de règlement du grief dans les trente (30) jours de son premier examen, la Guilde ou l'employeur a le droit de soumettre le grief (à l'exception du renouvellement de la présente convention collective), y compris la question de savoir si le grief est susceptible d'arbitrage, à un arbitrage définitif et exécutoire.
- 4.05** Si dans les dix (10) jours qui suivent la demande d'arbitrage, les parties ne peuvent nommer un arbitre d'un commun accord, celui-ci sera nommé par le ministre fédéral du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 4.06** L'arbitre n'aura pas juridiction pour altérer, modifier ou amender quelque partie des termes de cette convention collective, ni pour rendre quelque décision incompatible avec les présentes.

4.07 Les frais d'arbitrage sont supportés à parts égales par les deux parties, mais aucune d'elles, sans son consentement exprès, ne peut être tenue de payer le coût d'un compte rendu sténographique des débats de l'arbitrage.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 5.01** Un(e) employé(e) ne peut être congédié(e) que pour un motif juste et suffisant. En cas de congédiement, l'employeur doit remettre à l'employé(e) et à la Guilde un préavis écrit de quatre (4) semaines précisant les faits allégués constituant un motif juste et suffisant de congédiement. En cas de faute grave, le congédiement peut prendre effet immédiatement, mais l'employeur doit donner à l'employé(e) deux semaines de salaire pour tenir lieu d'avis. La Guilde doit être avisée par écrit d'un congédiement pour faute grave dans les meilleurs délais.
- 5.02** Un(e) employé(e) ne peut être soumis(e) à des mesures disciplinaires que pour un motif juste et suffisant. En ce cas, l'employeur doit remettre à l'employé(e) et à la Guilde un avis écrit précisant les faits allégués constituant un motif juste et de mesure disciplinaire.
- 5.03** Un(e) employé(e) sera considéré(e) à l'essai jusqu'au terme des trois premiers mois d'emploi continu pour l'employeur. Sur accord de l'employeur, de l'employé(e) et de la Guilde, cette période d'essai peut être prolongée de trois mois. Le travail de la personne à l'essai fera l'objet d'une évaluation avec elle de la part de l'employeur au plus tard un mois avant la fin de la période d'essai. Pendant cette période, les parties pourront se séparer sans préavis.
- 5.04**
- (a) L'employeur convient de faire tous les efforts raisonnables pour éviter des licenciements économiques et effectuer la réduction du personnel nécessaire par des départs naturels. Si la réduction nécessaire ne peut être obtenue par des départs naturels, les licenciements économiques se feront en priorité par ordre inverse d'ancienneté au service de l'employeur, pour autant que les employé(e)s restant(e)s soient capables d'accomplir le travail imparti.
 - (b) L'employeur doit faire part à la Guilde de son intention de procéder à un licenciement

économique, de ses motifs et du nombre d'emplois visés. Dans les quatorze (14) jours suivant cette notification, les moyens d'éviter ou de réduire ce licenciement économique doivent faire l'objet d'une discussion entre l'employeur et la Guilde. Compte tenu des objectifs de l'AFP dans le monde, l'employeur doit prendre en considération toute proposition de la Guilde avec le sérieux nécessaire.

- (c) Au terme de cette période de discussion de quatorze (14) jours, l'employeur donnera un préavis de quatre semaines aux employé(e)s sujet(te)s à un licenciement économique.

Tout(e) employé(e) licencié(e) pour motif économique aura droit à être réembauché(e) en priorité en fonction de son ancienneté au service de l'employeur. L'employeur devra combler chaque poste vacant dans l'unité de négociation avec l'un(e) de ces employé(e)s. La personne réembauchée en priorité sera celle qui possède le plus d'ancienneté dans la catégorie où il y a une vacance d'emploi ou dans toute autre catégorie d'emploi supérieure pour autant qu'elle soit capable d'accomplir le travail imparti.

Le temps passé en disponibilité ne constituera pas une rupture dans la continuité du service mais n'entrera pas dans le calcul d'ancienneté.

Un(e) employé(e) licencié(e) se trouvant sur la liste de rappel pourra, s'il ou elle le désire, continuer de se prévaloir du plan complémentaire de couverture médicale prévu à l'article 20 ou de tout autre plan en vigueur lors de son licenciement, pourvu qu'il ou elle assume entièrement seul(e) le paiement des primes.

- (d) L'ancienneté signifie la durée de service continu pour l'employeur. L'emploi sera considéré comme continu, sauf s'il est interrompu par :
- démission,
 - congédiement pour motif juste et suffisant,

- refus d'accepter une offre de réembauche dans la catégorie d'emploi dans laquelle travaillait l'employé(e) au moment où il ou elle a été licencié(e),
- retraite.

Il est entendu que l'emploi sera considéré comme continu pour tout service chez l'employeur hors du Canada.

Toute période d'emploi pour laquelle une indemnité de départ a été versée par l'employeur et n'a pas été remboursée est exclue dans le calcul d'une indemnité de départ qui pourrait être due après réembauche.

- 5.05** L'employeur avertira la Guilde deux (2) mois à l'avance de son intention d'introduire du matériel ou des technologies entraînant la création ou la disparition d'un emploi. Les employé(e)s ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté seront protégés contre tout licenciement lié à cette évolution durant douze (12) mois à partir d'une telle introduction ou modification. L'employeur pourra reconvertir un(e) tel(le) employé(e) et le ou la muter, sans réduction de salaire ni d'avantages sociaux. Les licenciements dus à cette évolution se feront selon les modalités prévues à l'article 5.04.
- 5.06** L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut pas entraîner, en soi, le congédiement d'un(e) employé(e).

ARTICLE 6 – INDEMNITÉ DE DÉPART

6.01 Lors d'un congédiement pour motif juste et suffisant, sauf dans le cas de congédiement pour faute grave, tout(e) employé(e) doit recevoir une indemnité de départ d'un montant forfaitaire égal à une semaine de salaire par six mois de service ou fraction supérieure à trois mois. Cette indemnité inclut toute indemnité de départ prévue au *Code canadien du travail* et ne saurait s'y ajouter. Le maximum de cette indemnité sera de vingt-six (26) semaines de salaire. Cette indemnité sera calculée en fonction du dernier salaire mensuel payé par l'employeur comprenant les seuls éléments permanents du salaire, y compris l'ancienneté.

6.02 Lors d'un licenciement pour motif économique ou pour le motif prévu à l'article 5.05, l'employé(e) recevra une indemnité de départ d'un montant forfaitaire égal à une semaine de salaire par six mois de service ou fraction supérieure à trois mois. Cette indemnité inclut toute indemnité de départ prévue au *Code canadien du travail* et ne saurait s'y ajouter. Cette indemnité sera calculée en fonction du dernier salaire mensuel payé par l'employeur comprenant les seuls éléments permanents du salaire, y compris l'ancienneté. Cette indemnité sera de quatre (4) semaines de salaire au minimum et de cinquante-deux (52) semaines au maximum. L'employé(e) recevra également une indemnité supplémentaire suivant la durée de la période de temps passé sans interruption au service de l'employeur :

Six mois à un an	2 semaines payées
1- 5 ans	3 semaines payées
5- 10 ans	5 semaines payées
10- 15 ans	7 semaines payées
Plus de 15 ans	9 semaines payées

6.03 En cas de départ volontaire, l'employé(e) qui ne se trouve plus en période d'essai donnera normalement un préavis écrit de deux (2) semaines à l'employeur.

ARTICLE 7 – EMBAUCHE, MUTATION ET PROMOTIONS

- 7.01** Un(e) employé(e) engagé(e) au Canada pour y travailler ne peut être muté(e) dans une autre ville sans son consentement. En cas de mutation dans une autre ville, les frais de transport et de déménagement de l'employé(e) et de sa famille seront à la charge de l'employeur. Une mutation ne doit pas entraîner de réduction de salaire ni d'avantages sociaux prévus par cette convention collective. Un(e) employé(e) ne peut être pénalisé(e) pour avoir refusé une mutation.
- Toutefois, l'employeur se réserve, si les nécessités de fonctionnement l'exigent, la possibilité de déplacer ses bureaux dans Montréal ou dans une autre ville du Canada. En cas de refus d'un(e) employé(e) de changer de ville pour cause de déménagement du bureau, l'employeur s'engage à lui consentir une indemnité de départ, tel que prévu à l'article 6.02.
- 7.02** Un(e) employé(e) dans une autre ville sera à l'essai pendant trois (3) mois. Pendant cette période, l'employeur pourra rappeler l'employé(e) et, dans un tel cas, l'employé(e) retrouvera sa position initiale avec les mêmes statut et salaire. Pendant cette période, l'employé(e) pourra retourner à sa requête dans son bureau d'origine où il ou elle retrouvera sa position initiale avec les mêmes statut et salaire.
- 7.03** Un(e) employé(e) ne peut être muté(e) à un poste ou à une autre catégorie inférieure (sauf rétrogradation pour motif juste et suffisant) ni à un poste ou une catégorie d'emploi supérieure sans son consentement. Une mutation ne doit pas entraîner de réduction de salaire ni d'avantages sociaux prévus par cette convention collective. Un(e) employé(e) promu(e) doit recevoir au moins le salaire minimum en vigueur dans la catégorie d'emploi dans laquelle il ou elle a été promu(e), soit d'un échelon plus élevé que le salaire qu'il ou elle recevait dans sa catégorie d'emploi antérieure. Un(e) employé(e) ne peut être pénalisé(e) pour avoir refusé une mutation ou une promotion.

7.04 Rien dans la présente convention collective n'empêchera le transfert d'un individu exclu de l'unité de négociation à un poste visé par l'unité de négociation, s'il ou elle a consenti à un tel transfert ou promotion. Il sera présumé n'y avoir eu aucune interruption dans le service continu d'un tel individu en raison d'un tel transfert ou promotion. Tout poste vacant sera affiché.

ARTICLE 8 – ORGANISATION DU TRAVAIL (HEURES RÉGULIÈRES ET SUPPLÉMENTAIRES, OU FLEXIBLES)

- 8.01** La semaine normale de travail est de 35 heures réparties sur cinq jours comptant chacun sept heures de travail à l'intérieur de périodes de huit heures consécutives, et débutant le lundi à 00h01 et se terminant le dimanche suivant à minuit. Elle doit compter une période de repos de deux jours consécutifs.
- 8.02** Chaque employé(e) ne travaille pas plus d'un week-end sur quatre dans la mesure des besoins du service et avec l'organisation actuelle du travail.
- 8.03** Les heures supplémentaires sont compensées au taux d'une fois et demie (1 1/2) le salaire régulier, en espèces ou en congé supplémentaire, au choix de l'employé(e).
- 8.04** En cas d'urgence, un(e) employé(e) peut être appelé(e) à travailler un jour de congé. Il ou elle sera alors payé en heures supplémentaires. Si l'employé(e) doit travailler un deuxième jour de congé consécutif, il ou elle recevra, pour ce jour-là, deux fois son salaire de base. Dans les deux cas, un minimum de sept (7) heures seront payées au taux approprié.
- 8.05** Le tableau de service sera établi au moins deux semaines à l'avance et ne pourra être modifié avec moins de cinq (5) jours de préavis, à moins que les exigences du service le nécessitent.
- 8.06** Un nombre suffisant de personnel sera maintenu pour assurer le travail pendant les jours fériés, de congé, de maladie et de vacances des employé(e)s. Quand un(e) employé(e) sera absent(e), le directeur ou la directrice pour le Canada demandera aux employé(e)s restant(e)s s'ils ou elles souhaitent remplacer celui ou celle qui est absent(e). Si un remplacement interne n'est pas assuré, un pigiste peut être utilisé. En tout état de cause, seul le directeur ou la directrice pour le Canada est à même de juger de l'opportunité d'un tel remplacement.

8.07

- (a) Les employé(e)s journalistes à temps plein effectuant de la vidéo pour des reportages d'intérêt international et des magazines seront éligibles à une prime mensuelle de 15 % sur leur salaire de base, sous réserve du respect des conditions suivantes :
 - (i) Les reportages doivent être de qualité suffisante pour être publiés sur les diverses plateformes AFP ;
 - (ii) L'employé(e) journaliste doit produire au moins un reportage par mois ou, alternativement, au moins six reportages sur une période de six mois.
- (b) Cette prime a pour fonction de remplacer les dispositions des articles 8.02b, 8.03 et 8.04 sur les heures supplémentaires :
 - (i) Pour clarifier, toutes les heures travaillées sont rémunérées au taux simple. Il n'est cependant pas permis à l'employé(e) de travailler plus de quarante-huit (48) heures par semaine, en conformité avec le *Code canadien du travail*.
 - (ii) Les dispositions de l'article 8.01 sont assouplies tel que suit :
 - (1) La semaine normale de travail est une moyenne de 35 heures par semaine réparties sur quatorze jours (70 heures par période de quatorze jours), incluant deux périodes de deux jours consécutifs de congé hebdomadaire, comptant chacun sept heures de travail à l'intérieur de périodes de huit heures consécutives ;
 - (2) Les heures effectuées au-delà de la période de 70 heures sont acquises à la fin de la cette période et sont à récupérer dans les trois mois suivant leur acquisition ;
 - (iii) Sauf les dispositions spécifiques prévues à la présente lettre d'entente, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employé(e)s journalistes sous ce régime spécial.

- (d) Au cas où les jours hebdomadaires de congé ne pourraient exceptionnellement pas être pris, ils seront repris, heure pour heure, dès que possible et en fonction des besoins opérationnels.
- (e) L'employé(e) qui ne rencontre pas toutes les conditions prévues à la présente entente afin d'être éligible à la prime mensuelle après une période de six mois peut être exclu(e) de l'application de la présente entente.
- (f) L'employeur prend en considération la conciliation travail-vie personnelle.

ARTICLE 9 – JOURS FÉRIÉS

9.01 Les jours suivants sont fériés et payés :

Jour de l'An

Vendredi Saint

Fête des Patriotes ou de la Reine

Fête du Canada

Fête du Travail

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Action de Grâce

Noël

Lendemain de Noël

Le Jour du Souvenir (11 novembre) ou le lundi de Pâques, après accord entre l'employé(e) et l'employeur.

Les employé(e)s travaillant au Québec prendront le jour de congé à la Saint-Jean-Baptiste, tandis que ceux ou celles travaillant en Ontario le remplaceront par la fête civique.

Les employé(e)s recevront quatre (4) journées additionnelles de congé (journées personnelles) par an. Les employé(e)s ayant plus de 10 années d'ancienneté en auront deux de plus. Ce congé sera pris à une date convenue entre l'employé(e) et l'employeur.

9.02 Un(e) employé(e) dont la journée de congé coïncide avec une des fêtes susmentionnées prend une autre journée de congé à une date de son choix compatible avec les nécessités du service.

9.03 En plus de son salaire mensuel régulier, un(e) employé(e) qui travaille lors d'un jour férié a droit à un jour et demi de récupération ou de salaire supplémentaire au taux régulier, après accord entre l'employé(e) et l'employeur.

ARTICLE 10 – VACANCES

10.01 La période de référence pour les vacances court du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les employé(e)s ont droit à des vacances annuelles payées en fonction de ce qui suit :

- Un(e) employé(e) ayant moins d'un an de service au 31 décembre a droit à 1,25 jour de vacances par mois complet de présence.
- Un(e) employé(e) ayant d'un à trois ans de service continu a droit à trois semaines de vacances.
- Un(e) employé(e) ayant de trois à dix ans de service continu a droit à quatre semaines de vacances.
- Un(e) employé(e) ayant plus de dix ans de service a droit à cinq semaines de vacances.

10.02 Les dates de vacances sont choisies par les employé(e)s en accord avec l'employeur en fonction des nécessités du service.

En cas de conflit entre les dates choisies par les employé(e)s, la priorité sera donnée par l'employeur en fonction de l'ancienneté et de la situation familiale.

Chaque employé(e) a le droit de prendre jusqu'à quatre semaines de vacances annuelles entre le 15 juin et la Fête du Travail (premier lundi de septembre) en fonction des besoins du service. Pour cette période, l'employé(e) doit faire part de son intention avant le 1^{er} avril.

Pendant le reste de l'année, l'employé(e) doit communiquer ses demandes de vacances au moins un mois à l'avance.

10.03 Un(e) employé(e) dont les vacances comportent un jour férié se voit accorder un jour de congé supplémentaire. Un(e) employé(e) ne peut être contraint(e) de travailler le week-end suivant ses vacances si celles-ci se terminent un vendredi.

10.04 Les vacances seront prises durant l'année en cours, sauf accord entre l'employeur et l'employé(e).

10.05 À la cessation de son emploi, un(e) employé(e), ou ses ayants droit en cas de décès, reçoit un montant correspondant aux vacances auxquelles il ou elle avait droit au moment de la cessation de son emploi.

ARTICLE 11 – CONGÉ DE MALADIE

11.00 L'employeur s'engage à respecter l'ensemble des législations et règlements applicables en vigueur, dans la mesure où ces derniers prévoient des conditions plus favorables que celles établies dans la présente convention collective, y compris l'ajout de tous les congés non-payés prévus par la législation et les règlements applicables. Il est entendu que l'employé(e) doit fournir un préavis conforme au Code canadien du travail et à ses règlements.

11.01 Un(e) employé(e) en congé de maladie continue à recevoir son salaire de base pendant une période déterminée en fonction de son ancienneté au moment de la prise de congé de maladie :

Jusqu'à six mois : 3 jours payés après 30 jours consécutifs de travail et ensuite, l'employé(e) accumule un jour supplémentaire chaque mois

De 6 mois à 1 an : 2 semaines de plein salaire

De 1 an à 5 ans : 2 mois de plein salaire et 2 mois de demi-salaire

De 5 ans à 10 ans : 3 mois de plein salaire et 3 mois de demi-salaire

Plus de 10 ans : 4 mois de plein salaire et 4 mois de demi-salaire

Ces prises en charge sont effectuées pendant une période de douze (12) mois consécutifs. Ces versements s'entendent sous déduction d'éventuelles allocations maladie versées par des organismes publics ou privés auxquels l'employeur et l'employé(e) contribuent.

Un certificat médical doit être fourni pour tout arrêt de maladie supérieur à cinq (5) jours ouvrables lorsque la situation se répète. L'employeur couvre les frais du certificat médical jusqu'à concurrence de 20\$. L'employeur peut exiger que l'employé(e) en congé de maladie soit examiné(e) de temps à autre par un médecin choisi par l'employeur.

- 11.02** Sauf à la demande du ou de la salarié(e), aucun congé de maladie ne peut être déduit des crédits de temps supplémentaires ou de vacances acquis ou à venir de l'employé(e).
- 11.03** Les soins médicaux, dentaires, psychiatriques ainsi que la garde pour la maladie d'un enfant, d'un parent ou d'une personne équivalente seront considérés comme congé de maladie.
- 11.04** Les employé(e)s qui utilisent moins de 10 (dix) jours de congé maladie dans une année calendaire recevront une prime maximale de 5 (cinq) jours, payable en fin de chaque année, sachant qu'elle sera dégressive en fonction du nombre de jours absents au titre de maladie.
- 10 (dix) jours de congé maladie pris donnent droit à 0 (zéro) jour de prime
 - 9 (neuf) jours de congé maladie pris donnent droit à 1 (un) jour de prime
 - 8 (huit) jours de congé maladie pris donnent droit à 2 (deux) jours de prime
 - 7 (sept) jours de congé maladie pris donnent droit à 3 (trois) jours de prime
 - 6 (six) jours de congé maladie pris donnent droit à 4 (quatre) jours de prime
 - 5 (cinq) jours de congé maladie pris donnent droit à 5 (cinq) jours de prime
 - Moins de 5 (cinq) jours de congé de maladie pris donnent droit à 5 (cinq) jours de prime.
- (a) Cette prime est basée sur la grille de salaires et sera calculée en fonction du temps de travail de l'employé(e).
- (b) Nonobstant les dispositions de la clause 11.04 a), les parties conviennent que, pour les employé(e)s en poste au 1er avril 2025, le salaire de base inclura la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 14.02.

ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS

12.00 L'employeur s'engage à respecter l'ensemble des législations et règlements applicables en vigueur, dans la mesure où ces derniers prévoient des conditions plus favorables que celles établies dans la présente convention collective, y compris l'ajout de tous les congés non-payés prévus par la législation et les règlements applicables. Il est entendu que l'employé(e) doit donner un préavis conforme au *Code canadien du travail* et ses règlements.

12.01

(a) Tout(e) employé(e) peut présenter une demande écrite à l'employeur en vue d'obtenir une permission de congé sans solde. L'employeur examinera dûment chaque demande selon son mérite et les exigences de bon fonctionnement du service et devra informer par écrit l'employé(e) de sa décision dans le délai d'un mois suivant la date de sa requête. Ce congé ne peut excéder un an et ne peut être consacré à une activité pouvant porter préjudice aux intérêts de l'employeur.

(b) L'employeur offre un programme d'achat de congé différé à la demande des employé(e)s.

12.02 L'employeur accordera un congé sans solde aux employé(e)s que la Guilde choisira pour assister aux congrès de la Guilde et aux réunions spéciales, ainsi qu'au congrès du CTC, pourvu qu'un avis de quinze (15) jours lui soit donné et qu'un(e) ou des remplaçant(e)s adéquat(e)s puissent être trouvé(e)s. La somme totale des congés sans solde ainsi accordés ne pourra dépasser quinze (15) jours par an. Un tel congé ne peut être accordé qu'à un(e) seul(e) employé(e) à la fois.

12.03 Tout(e) employé(e) désigné(e) par la Guilde pour assister à une séance de négociation ou toute autre réunion entre l'employeur et la Guilde doit être libéré(e) à cette fin, compte tenu des exigences de l'actualité, sans perte de salaire.

12.04 Les employé(e)s admissibles au congé de maternité conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* auront droit à un congé de maternité maximum de dix-sept (17) semaines et à un congé parental maximum de soixante-trois (63) semaines.

- (a) Une telle employée recevra douze pour cent (12%) de son salaire de base hebdomadaire durant le congé combiné de maternité et parental pour un maximum de 52 semaines. Si l'employée prend un congé plus court, la somme non-payée est versée dans son régime de retraite à son retour au travail. L'employée doit donner un avis de quatre semaines avant son retour au travail au directeur ou à la directrice si elle souhaite écourter son congé de maternité.
- (b) Les employé(e)s admissibles au congé parental seulement conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* auront droit à un maximum de soixante-trois (63) semaines de congé parental sans solde.
- (c) Le calendrier des congés de maternité et parental est à la discrétion de l'employée à moins que son état ne l'empêche d'accomplir une fonction essentielle de son poste.

À son retour au travail, l'employée retrouve son poste au salaire qu'elle aurait perçu si elle n'avait pas cessé de travailler.

Trois mois après son retour d'un congé de maternité et parental, l'employée reçoit un paiement unique de l'employeur équivalent à trois (3) semaines de son salaire de base versé directement dans son régime de retraite. Il est entendu que ce paiement remplace l'accumulation de congé annuel pendant le congé de maternité et parental.

- (d) Un congé de paternité de quinze (15) jours payés, y compris le jour de la naissance, sera accordé à un employé à l'occasion de la naissance de son enfant. Pour les employés bénéficiant du Régime québécois d'assurance-parentale (RQAP), ce congé sera de cinq semaines, pour lequel l'employeur offre une prime équivalente à quinze (15) jours payés.

- (e) Les dispositions de l'article 12.04 s'appliquent sans distinction aux parents naturels et adoptifs.
- (f) L'employeur accordera sur demande à l'employée à plein temps une réduction pouvant aller jusqu'à la moitié de ses heures de travail pendant un maximum d'un an au retour d'un congé de maternité, payé ou non. L'emploi du temps sera déterminé en accord avec l'employeur en fonction des nécessités du service.

- 12.05** En cas d'urgence (par exemple, incendie du domicile), tout(e) employé(e) a droit à un congé payé de trois (3) jours au maximum. En cas de besoin, ce congé peut être prolongé sans solde avec l'accord de l'employeur, dans les limites de trente (30) jours par année civile.
- 12.06** Un congé payé de cinq jours consécutifs, comprenant le jour des funérailles, sera accordé à un(e) employé(e) à l'occasion d'un décès dans sa famille immédiate (conjoint ou son équivalent, fils, fille, père, mère, frère, sœur, grands-parents, beau-père, belle-mère). L'employé(e) peut se voir accorder trois (3) jours de congés payés supplémentaires et/ou cinq (5) jours d'absence sans solde, à la discrétion du directeur ou de la directrice pour le Canada.
- 12.07** Les congés payés et les congés sans solde inférieurs à un mois, dans les conditions prévues aux paragraphes 12.02, 12.03, 12.04, 12.05 et 12.06, sont considérés comme une période d'état de service lors du calcul de l'indemnité de départ, de l'évaluation de son expérience, de la durée des congés et de tous les autres avantages sociaux qui dépendent en totalité ou en partie de l'état de service auprès de l'employeur.

ARTICLE 13 – EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRE

- 13.01** Un(e) employé(e) à temps partiel est celui ou celle qui travaille régulièrement moins de trois quarts du mois de travail tel qu'il est stipulé dans la présente convention collective.
- Un(e) employé(e) temporaire est celui ou celle qui se voit confier un projet spécial ou qui est embauché(e) pour une période déterminée. Dans l'un ou l'autre des cas, son travail ne dépasse pas trois mois sans le consentement de la Guilde. Un(e) employé(e) temporaire embauché(e) pour remplacer un(e) employé(e) en congé de maternité ou de garde d'enfant tel que prévu par l'article 12, ou pour remplacer un(e) employé(e) en congé de maladie tel que prévu à l'article 11, peut occuper cet emploi pour la durée du congé en question.
- Un(e) employé(e) occasionnel(le) est celui ou celle qui est engagé(e) pour travailler un ou quelques jours de temps à autre.
- 13.02** Aucun(e) employé(e) à temps partiel, temporaire ou occasionnel(le) ne sera embauché(e) s'il peut s'ensuivre la perte d'emploi ou le déplacement d'un(e) employé(e) régulier(ère) ou à temps partiel.
- 13.03** Tout(e) employé(e) à temps partiel est rémunéré(e) selon un taux horaire équivalent au salaire hebdomadaire minimum en vigueur dans la catégorie d'emploi de l'employé(e) et selon son expérience.
- 13.04** Tout(e) employé(e) à temps partiel est couvert au prorata du temps de travail par toutes les dispositions de cette convention collective et bénéficie de la même sécurité d'emploi, des mêmes hausses salariales et des mêmes avantages sociaux que les employé(e)s à temps plein. Pour la participation d'un(e) employé(e) à temps partiel aux avantages sociaux énumérés dans l'article 20, l'employeur paiera au prorata sa part des primes requises.

- 13.05** Un(e) employé(e) temporaire embauché(e) pour une période de moins de trois mois sera couvert(e) par toutes les dispositions de cette convention collective, à l'exclusion des articles 10 (Vacances), 12 (Congés autorisés-- sauf les paragraphes 12.05 (urgence familiale), 12.06 (deuil) et 20. Il ou elle recevra une somme équivalente à huit pour cent (8%) de ses gains en lieu et place de ses congés, payable mensuellement.
- 13.06** Les employé(e)s temporaires comptant moins d'un an de service ne seront pas admissibles au supplément monétaire versé par l'employeur pour les congés de maternité et paternité prévus à l'article 12.04.

ARTICLE 14 – SALAIRE MINIMUM ET PRIMES D'ANCIENNETÉ

14.01 Les salaires de base minimaux mensuels seront les suivants :

JOURNALISTES

	Salaires en vigueur au 2024-06-01	2025-06-01 Augmentation annuelle	2026-06-01 Augmentation annuelle	2027-06-01 Augmentation annuelle ***
		3.00%	2.8%	2.8%
Départ	5 223,62 \$	5 380,33 \$	5 530,98 \$	5 685,85 \$
1 an	5 619,57 \$	5 788,16 \$	5 950,23 \$	6 116,83 \$
2 ans	6 153,29 \$	6 337,89 \$	6 515,35 \$	6 697,78 \$
3 ans	6 736,96 \$	6 939,07 \$	7 133,36 \$	7 333,10 \$
4 ans	7 298,93 \$	7 517,90 \$	7 728,40 \$	7 944,79 \$
5 ans	8 034,43 \$	8 275,46 \$	8 507,18 \$	8 745,38 \$
6 ans	8 436,15 \$	8 689,23 \$	8 932,53 \$	9 182,64 \$
7 ans	8 689,24 \$	8 949,92 \$	9 200,51 \$	9 458,13 \$

RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

	Salaires en vigueur au 2024-06-01	2025-06-01 Augmentation annuelle	2026-06-01 Augmentation annuelle	2027-06-01 Augmentation annuelle ***
		3.00%	2.8%	2.8%
Départ	4 623,87 \$	4 762,59 \$	4 895,94 \$	5 033,02 \$
1 an	5 003,41 \$	5 153,51 \$	5 297,81 \$	5 446,15 \$
2 ans	5 396,84 \$	5 558,75 \$	5 714,39 \$	5 874,39 \$
3 ans	5 790,98 \$	5 964,71 \$	6 131,72 \$	6 303,41 \$
4 ans	6 254,25 \$	6 441,88 \$	6 622,25 \$	6 807,67 \$

***Augmentation salariale de 3,0% au premier juin 2025, de 2,8% au premier juin 2026 et 2,8% au premier juin 2027.**

*** Les parties conviennent que le taux d'augmentation salariale prévu pour le premier juin 2027 fera l'objet de renégociation, à la demande de la Guilde, dans l'éventualité où l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada, tel que publié par Statistique Canada en janvier 2028, excéderait 4 % pour l'année civile 2027.

Advenant une telle demande de la Guilde, les parties s'engagent à se rencontrer dans un délai de trente (30) jours suivant la publication officielle de l'IPC annuel 2027 par Statistique Canada, en vue de renégocier le taux d'augmentation salariale en fonction de l'augmentation du coût de la vie telle que mesurée par l'IPC.

Tout ajustement salarial convenu à l'issue de cette renégociation sera applicable exclusivement pour la période du 1er juin 2027 au 31 mai 2028.

14.02 Les employé(e)s recevront une prime d'ancienneté suivante :

5 % du salaire de base pendant la dixième jusqu'à la quinzième année avec l'AFP ;

7.5 % du salaire de base pendant la seizième jusqu'à la vingtième année avec l'AFP;

10 % du salaire de base pendant les années au-delà de la vingtième année avec l'AFP

ARTICLE 15 – DISPOSITIONS SALARIALES ET GÉNÉRALES

- 15.01** Lors de la détermination des salaires minimaux selon le barème ci-dessus, l'expérience comprend toute période d'emploi occupé dans un travail comparable (bonne connaissance des questions politiques, économiques et sportives, provinciales, fédérales et internationales, expérience du travail à l'étranger, notamment). Tout(e) employé(e) est classé(e) selon sa fonction et son expérience au moment de son embauche, de sa mutation ou de sa promotion et la Guilde en est avisée dans un délai de deux semaines. Les hausses salariales prévues par le barème des salaires minimaux seront appliquées automatiquement à la date d'anniversaire de son engagement dans sa catégorie d'emploi.
- 15.02** Aucun journaliste ne doit être tenu responsable de l'entretien du matériel technique.
- 15.03** L'employeur qui crée une nouvelle catégorie d'emploi ou modifie la définition d'une catégorie existante s'engage à fournir à la Guilde une description des tâches. Les deux parties s'engagent à négocier un nouveau salaire minimum. Si elles ne parviennent pas à un accord sur un nouveau salaire minimum, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend à un arbitrage définitif et exécutoire, conformément à l'article 4.
- 15.04** Aucun(e) employé(e) ne doit subir de réduction de salaire, sauf s'il ou elle demande lui-même ou elle-même à occuper un emploi dont le salaire est inférieur.
- 15.05** L'employeur s'engage à verser à tout(e) employé(e) qui effectue un travail temporaire dans une catégorie professionnelle plus élevée que la sienne une indemnité provisoire de fonction correspondant au moins au salaire minimum en vigueur dans cette catégorie d'emploi.
- 15.06** L'employeur peut reconnaître le mérite et le rendement d'un(e) employé(e) en lui accordant une prime révisable annuellement qui s'ajoute au salaire minimum. Cette prime n'est pas automatiquement maintenue lors d'un changement d'échelon.

- 15.07** Les employé(e)s assurant la permanence du soir à partir de 18h00 reçoivent une somme forfaitaire de 60 dollars canadiens. La permanence de soir est décidée par le directeur ou la directrice qui, après consultation des employé(e)s, prend en considération la conciliation travail-vie personnelle.
- 15.08** L'employeur s'engage à maintenir le système actuel de paiement des salaires. Celui-ci ne peut être modifié qu'avec l'accord de la Guilde.

ARTICLE 16 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 16.01** L'employeur s'engage à fournir des lieux éclairés et propres, convenablement aérés, climatisés et chauffés et à installer tous les équipements de protection spéciaux exigés par la loi.
- 16.02** Les employé(e)s permanent(e)s et temporaires de plus de trois mois travaillant régulièrement sur des écrans devront subir gratuitement un examen ophtalmologique annuel par un médecin spécialiste choisi par l'employeur en accord avec la Guilde. Pour les employé(e)s à temps plein, ces examens pourront être faits pendant les heures de travail sans perte de salaire.
- 16.03** Une employée enceinte dont les tâches régulières peuvent poser un danger à sa santé ou à celle du fœtus peut, sur recommandation de son médecin, être réaffectée à d'autres tâches. Si aucune autre tâche n'est disponible, ou si son médecin traitant recommande un retrait préventif du travail, elle est mise en congé de maladie jusqu'au début de son congé de maternité et pourra se prévaloir des prestations gouvernementales applicables.
- 16.04** L'employeur veille à la protection de ses employé(e)s en matière de santé et de sécurité au travail, en conformité avec la *Partie II* du *Code canadien du travail*.
- 16.05** L'employeur s'assure de souscrire aux régimes des commissions provinciales de santé et de sécurité au travail applicables pour la couverture des employé(e)s relativement aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.
- 16.06** L'employeur s'assure que tout(e) employé(e) est traité(e) avec respect et ne subit aucune forme de harcèlement ou de violence. L'employeur prend des mesures promptes lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est portée à son attention.

ARTICLE 17 – DÉPENSES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR

- 17.01** L'employeur paiera toutes les dépenses de service dûment autorisées, sur présentation d'une note de frais, de justificatifs, conformément aux procédures en vigueur à l'AFP.
- 17.02** L'employeur fournit aux employé(e)s le matériel nécessaire à leur travail. Ce matériel doit être sûr et bien entretenu.
- 17.03** L'employeur paiera, sur justificatif, les frais de taxi engagés par l'employé(e) pour se rendre à son travail ou en revenir après 22h30 ou avant 6h.
- 17.04** L'employeur s'engage, lorsque les services de transport public ne sont pas disponibles (grève, interruption prolongée pour cause d'accident) à rembourser à l'employé(e), sur présentation des justificatifs, le prix des courses en taxi pour se rendre ou revenir de son travail. Cette clause s'applique uniquement à la zone couverte par le réseau de transport en commun de la Communauté urbaine de Montréal. Pour un(e) employé(e) habitant hors de cette zone, l'employeur s'engage, lorsque les transports publics ne sont pas disponibles (grève, interruption prolongée pour cause d'accident), à défrayer le coût du stationnement du véhicule sur un terrain proche du bureau. Lorsque des "services essentiels" sont assurés, l'employé(e) qui prend ou quitte son service dans la tranche horaire concomitante se fait obligation de recourir à ce moyen de transport plutôt qu'au taxi et en assume normalement les frais.
- 17.05** L'employeur fournira une police d'assurance standard d'un montant minimum de 100 000 dollars canadiens à tout(e) employé(e) effectuant une mission dans le cadre de son travail, tout comme une assurance de même montant couvrant blessures et pertes de facultés éventuelles.

- 17.06** Une indemnité de kilométrage sera versée à l'employé(e) qui, dans le cadre d'une mission autorisée, devra utiliser son véhicule personnel, sur la base du taux établi par le Conseil du Trésor du Canada et révisé régulièrement.
- 17.07** Les employé(e)s en mission au-delà d'un (1) jour recevront un forfait de quatre-vingts dollars canadiens (80 CAD) par jour ou seront remboursé(e)s pour les frais réels raisonnables contre justificatifs. Les employé(e)s en mission pour moins d'un jour (1) seront remboursé(e)s pour leurs dépenses uniquement sur présentation de justificatifs. Lorsque ces missions sont dans les territoires canadiens (Yukon, TNO, Nunavut), une majoration de cinquante dollars canadiens (50 CAD) par jour est accordée. Lorsque ces missions sont à l'extérieur du Canada, le forfait est de quatre-vingts dollars américains (80 USD) ou de cent quinze dollars canadiens (115 CAD) par jour, le montant le plus élevé sera payé, selon le taux de conversion applicable.
- 17.08** L'employeur remboursera contre justificatifs (reçus ou photocopies de carte) le coût hebdomadaire de transport public de la STM pour les employé(e)s durant leur tour de service. Les employé(e)s s'engagent à ne pas la revendre.
- 17.09** L'employeur remboursera contre justificatif jusqu'à hauteur de 250 dollars l'achat ou la location d'un habit de soirée qui serait requis dans l'exercice de fonctions au profit de l'AFP.

ARTICLE 18 – INTÉGRITÉ DE L'EMPLOYÉ(E)

- 18.01** La signature d'un(e) employé(e) ne doit pas être utilisée s'il ou elle s'y oppose.
- 18.02 DROITS DE LA PERSONNE :** Aucun(e) employé(e) ne peut être congédié(e) ou faire l'objet d'une discrimination en raison de son adhésion ou de ses activités au sein de la Guilde, ni en raison de ses activités ou croyances politiques et des motifs prohibés de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ainsi que tout autre législation et réglementation afférente aux droits de la personne. De plus, l'employeur s'engage à respecter le *Code canadien du travail*.

ARTICLE 19 – CONSEILLER JURIDIQUE

19.01 Tout(e) employé(e) qui, comme conséquence de l'exercice de son travail autorisé dans le cours normal de ses fonctions, est poursuivi(e), assigné(e) comme témoin ou accusé(e) en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, aura droit, s'il ou elle en fait la demande, aux services d'un conseiller juridique choisi en bonne entente entre l'employeur et l'employé(e) et payé par l'employeur pourvu que l'employé(e) n'ait pas sciemment falsifié l'information destinée à la transmission. Cet(te) employé(e) ne subira aucune perte de salaire ni d'avantages et son statut ne sera en rien modifié. Il ou elle ne sera en rien tenu(e) responsable des amendes et des dommages consécutifs à un jugement ou à une décision. Un(e) employé(e) sera avisé(e) immédiatement de toute action entreprise à son égard et l'employeur ne conclura aucun règlement sans l'avoir consulté(e).

ARTICLE 20 – RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX

- 20.01** L'employeur accepte de maintenir le plan de couverture médicale complémentaire existant. Ce plan médical couvrira également l'assurance invalidité de longue durée, les soins dentaires, les frais d'hospitalisation, les prescriptions de médicaments, de même que les soins et prescriptions de la vue. Les indemnités ne pourront être moindres que celles déjà en vigueur au 1er janvier 2016.
- L'employeur s'engage à assumer 60 % des coûts de la couverture médicale complémentaire et à ne pas modifier unilatéralement ces indemnités ainsi que la formule de partage des coûts.
- 20.02** L'employeur maintiendra le régime d'épargne-retraite existant pendant la durée de la présente convention collective. L'employeur maintient sa contribution à 9 % du salaire de l'employé(e).
- 20.03** L'employeur fournira et paiera entièrement l'assurance-vie collective de chaque employé(e) couvert(e) par la présente convention collective pour un montant assuré qui ne sera pas inférieur au double du salaire annuel de l'employé(e).
- 20.04** L'employeur versera à tout(e) employé(e) couvert(e) par la présente convention collective une allocation mensuelle de cent vingt (120) dollars par enfant jusqu'à l'âge de douze (12) ans inclusivement afin de participer aux frais de garderie ou garde d'enfant (dependent care).

ARTICLE 21 – FORMATION PROFESSIONNELLE

21.01 L'employeur reconnaît l'importance de la formation professionnelle et se donnera les moyens d'offrir à ses employé(e)s la possibilité de participer à des cours de perfectionnement dans le cadre de la formation continue.

(a) formation à la demande de l'employeur : cette formation sera financée par l'entreprise (inscription, cours, fournitures, etc.) et prise si nécessaire sur le temps de travail.

(b) formation à la demande de l'employé(e) : l'employeur sera amené à donner son accord en fonction de l'intérêt de la formation pour le poste occupé par l'employé(e). Si cette formation est acceptée, l'entreprise y participera financièrement à hauteur de 50% des frais d'écologie.

L'approbation de l'employeur ne sera pas injustement retenue.

Cette formation sera effectuée en dehors du temps de travail mais pourra être faite pendant les congés payés ou sans solde. L'employeur donnera son accord sur les dates proposées en fonction du tableau de service.

21.02 L'employeur remboursera entièrement la cotisation annuelle des employé(e)s à la Fédération professionnelle des journalistes du Québec ou à toute autre association du domaine. Après l'approbation du directeur ou de la directrice, l'employeur remboursera les coûts d'inscription au congrès annuel contre justificatifs.

ARTICLE 22 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 22.01** L'employeur fournira un panneau d'affichage à l'usage exclusif de la Guilde qui sera situé bien en vue dans le bureau.
- 22.02** Un(e) employé(e) ne peut pas être contraint(e) d'effectuer des travaux à destination d'un service de l'AFP interrompu par une grève ou un lock-out.
- 22.03** Les employé(e)s ont le droit de faire ce qu'ils veulent en dehors de leurs heures de travail, pour autant que ces activités n'entrent pas en conflit flagrant avec leurs devoirs et responsabilités comme employé(e)s. Toute collaboration d'un(e) employé(e) à plein temps à un organe de presse autre que l'AFP ainsi que la participation éventuelle à des émissions de radio ou de télévision nécessite l'accord préalable écrit de l'employeur. Une liste précisant le cadre de ces collaborations doit être fournie à l'employeur pour qu'il dispose des éléments indispensables à l'accord.
- Le travail relatif à une collaboration extérieure ne peut être accompli pendant les heures de service pour le compte de l'employeur.
- 22.04** Les articles destinés à d'autres organes de presse ne doivent pas contenir d'informations ou d'éléments qui n'ont pas déjà été traités pour l'AFP, ou au moins proposés pour traitement au chef de service.
- 22.05** Tout(e) employé(e) appelé(e) à faire partie d'un jury ou à témoigner devant un tribunal ou dans le cadre d'une enquête du coroner, une enquête parlementaire, ou une commission royale, un jour où il ou elle aurait dû normalement travailler recevra la différence entre le salaire régulier qu'il ou elle aurait reçu pour cette journée et ses honoraires de juré ou de témoin, sur présentation d'une attestation. S'il est lui-même ou si elle est elle-même partie à une procédure, il ou elle ne recevra aucun salaire à moins que ce ne soit la conséquence de l'exercice de ses fonctions pour l'employeur. Un(e) employé(e) affecté(e) au quart de nuit et appelé(e) à remplir lesdites fonctions ne doit pas être obligé(e) de travailler en sus le même jour.
- 22.06** L'employeur permet aux employé(e)s de travailler à domicile une journée par semaine.

ARTICLE 23 – DURÉE

- 23.01** La présente convention collective entrera en vigueur le 1^{er} juin 2025 et prendra fin le 31 mai 2028. Elle lie les successeurs et les cessionnaires de l'employeur.
- 23.02** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration, l'employeur et la Guilde pourront entamer des négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective. La présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

PAGE DES SIGNATAIRES

Marion THIBAUT

11/26/2025

Marion THIBAUT
Directrice pour le Canada
Agence France-Presse

Date

Jelena BERBEROVIC

11/26/2025

Jelena BERBEROVIC
Responsable administratif et
financier
- Amérique du Nord
Agence France-Presse

Date

Daphne Lemelin

11/26/2025

Daphné Lemelin
Membre du comité de
négociation
Guilde canadienne des médias

Date

Elaine Massie

11/26/2025

Elaine Massie
Conseillère syndicale
Guilde canadienne des médias

Date

ANNEXE A : CONDITIONS SALARIALES - RESPONSABLES DU DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

1. En plus du salaire indiqué à l'article 14, les responsables du développement des affaires reçoivent des commissions relatives aux ventes annuelles. Ces ventes se réfèrent aux montants payés par les abonnés des services de l'AFP. Les annulations et arriérés de paiement d'un(e) abonné(e) ne sont pas pris en considération dans les chiffres annuels de vente.

Montant des ventes et commissions correspondantes :

- Moins de 25 000 CAD : 3 %
- Entre 25 000 et 74 999 CAD: 4 %
- Entre 75 000 et 149 999 CAD: 5 %
- Entre 150 000 et 299 999 CAD: 6 %
- Plus de 300 000 CAD: 6,5 %

2. Les responsables du développement des affaires ont droit à un boni de vente équivalent à deux semaines de salaire si les objectifs de ventes individuels sont atteints. Il est entendu que ces objectifs doivent être raisonnables et basés sur les ventes passées, les conditions du marché anticipées et les zones de développement. Un autre boni s'ajoute si les objectifs de ventes régionales sont atteints. Ces bonis sont payés une fois par année. Ces bonis sont en ajout des commissions prévues à l'article 15.10 et sont indépendants les uns des autres. Les responsables qui n'atteignent pas leurs objectifs individuels ont droit aux bonis régionaux si les objectifs régionaux sont atteints.



Canadian Media Guild

La Guilde canadienne des médias

CWA Canada Local 30213 / Section locale 30213, SCA Canada

DES AMIS AU TRAVAIL.

www.laguilde.ca | 416-591-5333