

1er avril 2005 - 1er juin 2008

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

GROUPE MONTREAL GAZETTE INC.,  
UNE COMPAGNIE CANWEST

et

LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX DE MONTREAL  
SECTION LOCALE 30111  
LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX

(Unités de la Rédaction  
et du Service Interne des Ventes du Journal)

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	Préambule	3
2	Champ d'application	3
3	Compétence	4
4	Sécurité syndicale de la Guilde	7
5	Affaires de la Guilde	8
6	Prélèvement des cotisations syndicales	9
7	Règlement des griefs	10
8	Sécurité d'emploi	13
9	Salaires	20
10	Heures de travail	24
11	Temps supplémentaire	26
12	Dépenses	27
13	Fonctions	28
14	Promotions et mutations	29
15	Salarié(e)s à temps partiel et salarié(e)s temporaires	32
16	Jours fériés	37
17	Vacances	38
18	Congés autorisés	42
19	Intégrité du (de la) salarié(e)	44
20	Preuve d'authenticité et divulgation	46
21	Autres organes d'information	47
22	Grève et lockout	48
23	Santé et sécurité	48
24	Avantages sociaux	50
25	Divers	52
26	Indemnité de cessation d'emploi	53
27	Recyclage	54

28	Editions de secteurs	56
29	Comité de relations de travail	58
30	Durée et renouvellement	58

#### **LETTRES D'ENTENTE**

Article 25(c)	60
Comité santé et sécurité	62
Avantages pour les salarié(e)s à temps partiel	63
Langue des négociations	64
Liste d'ancienneté des employé(e)s du service interne des ventes	65
du journal pour fins de vacances	65
Transfert de compétence	66
Régime d'assurances-groupe de l'Employeur	67
Paiements forfaitaires annuels	68

**CONVENTION COLLECTIVE**

**intervenue entre**

**GROUPE MONTREAL GAZETTE INC.,  
UNE COMPAGNIE CANWEST**

**et**

**LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX DE MONTREAL  
SECTION LOCALE 30111  
LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX**

**Article 1** La présente convention collective est intervenue entre Groupe Montreal Gazette Inc., une compagnie CanWest, par l'intermédiaire de ses représentants autorisés, partie de première part, ci-après appelée l'Employeur, et La Guilde des Employés de Journaux de Montréal, T.N.G.-C.W.A. Section Locale 30111, (CTC, FAT-COI), par l'intermédiaire d'un comité dûment autorisé à la représenter, partie de seconde part, ci-après appelée la Guilde, en son nom et au nom de tou(te)s les salarié(e)s de l'Employeur décrits à l'Article 2.

**CHAMP D'APPLICATION**

**Article 2** La présente Convention s'applique à tou(te)s les salarié(e)s dans chacune des unités de négociation suivantes:

**Article 2(a)** Tou(te)s les salarié(e)s du service de la rédaction, salarié(e)s au sens du code du travail, qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre le 22 décembre 1977, (Dossier# AM-1000-8640) excluant ainsi les personnes désignées comme suit:

Rédacteur en chef	Éditorialiste en chef
Directeur de l'information	Chef de section, "Entertainment"
Directeur adjoint de l'information (2)	Chef de section, "Living"
Chef de section, "Features"	Chef de section, Nouvelles (2)
Chef de la section photographie	Chef de section, Finances
Chef de section, Sports	Chef de section, Nouvelles Nationales
Adjoint au chef de section, "Features"	Administrateur de la salle des nouvelles
Secrétaire du Rédacteur en chef	Chef de section, Nouvelles Locales
	Directeur du graphisme

ou autres personnes désignées par l'Employeur jusqu'à concurrence du total des dix-neuf (19) exclusions mentionnées plus haut.

Sans préjudice quant à l'Article 3 et à cause du type de travail accompli au sein de l'unité d'accréditation, les parties reconnaissent que le personnel de direction ci-dessus mentionné, en plus de leurs responsabilités de direction, accomplissent également certaines tâches normalement accomplies par les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention.

Toutefois, l'accomplissement de telles tâches par le personnel de direction est une exception au principe de l'Article 3 et ne constitue pas un transfert de la compétence de la Guilde.

Aucun travail au-delà du champ des fonctions généralement reconnues du personnel de direction ci-dessus mentionné ne sera acceptable s'il a pour intention ou résultat de réduire l'emploi au sein de l'unité d'accréditation.

**Article 2(b)** Tou(te)s les salarié(e)s du service des ventes et service aux lecteurs, salarié(e)s au sens du code du travail, qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre le 26 mai 1981 (Dossier# AM-1000-8647).

#### **COMPETENCE**

**Article 3(a)** La compétence de la Guilde s'étend au genre de travail normalement ou présentement effectué par les salarié(e)s faisant partie des unités de négociation visées par la présente Convention Collective. Il est entendu que, pour la durée de la présente Convention Collective, le travail présentement effectué par ces salarié(e)s ne sera assigné qu'aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention Collective. Le travail résultant de l'implantation de toute nouvelle technologie, méthode ou procédé introduit dans les unités, constituant une évolution du travail normalement ou actuellement accompli par les salarié(e)s des unités, sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention Collective.

**Article 3(b)** Nonobstant les dispositions de l'Article 3(a), l'Employeur peut, de la façon suivante, utiliser des pigistes au Service de la Rédaction:

Les pigistes sont des personnes ou des entreprises qui soumettent et reçoivent paiement pour du texte rédactionnel, des photographies, des graphiques ou des illustrations qui sont utilisés pour fins de publication.

**(i)** Les pigistes ne seront pas affectés à des tâches ou encouragés à fournir du travail lorsque des membres du personnel sont disponibles pour effectuer le travail requis et qu'ils ont l'expertise et les connaissances pour ce faire.

**(ii)** L'Employeur n'adoptera pas comme pratique de compter sur des pigistes dans des situations où l'embauche de salariés réguliers à temps plein s'avèrerait pratique.

**(iii)1.** L'Employeur peut utiliser l'équivalent de jusqu'à dix et demi pourcent (10.5%) de la masse salariale des salariés de la Rédaction visés par la présente Convention pour paiement à des pigistes.

**2.** La rémunération versée aux salariés de la Rédaction est composée du total des salaires, heures supplémentaires, avantages sociaux et autres contributions.

**3.** Les paiements de pigistes versés à des salarié(e)s régulier(ère)s sont exclus des calculs ci-dessus mentionnés.

**4.** N'est pas considéré comme matériel à la pige les dépêches et photographies fournies par les agences de presse, le matériel syndiqué et les résultats de sondages.

**5.** Le matériel promotionel, le matériel publicitaire et le matériel du Journal-En-Classe, de même que les contributions non rémunérées, ainsi que celles des membres de la direction sont exclus des calculs ci-dessus mentionnés.

**(iv)1.** De façon pour l'Employeur à développer de nouveaux secteurs ou de nouvelles chroniques à l'intention des communautés culturelles ou de nouveaux projets qui pourraient tous par la suite être publiés dans le journal après la date de ratification, l'Employeur peut utiliser jusqu'à l'équivalent de un et demi pourcent (1.5%) additionnel de la masse salariale des salariés de la Rédaction tel que définie précédemment.

2. Le un et demi pourcent (1.5%) mentionné ci-dessus ne peut être dépassé que si le dix et demi pourcent (10.5%) alloué et défini à l'Article 3 (b)(iii)1. est réduit de la même somme.

3. L'Employeur informera la Guilde par écrit de la répartition du un et demi pourcent (1.5%) ci-dessus mentionné. L'information fournie comprendra une liste des pigistes et la fréquence à laquelle on a eu recours à leurs services et le montant total leur ayant été versé.

(v)1. Les paiements aux pigistes en vertu des Articles 3(b)(iii)1. et 3(b)(iv)1. n'excéderont pas un montant total annuel de douze pourcent (12%) de la masse salariale des salariés de la Rédaction telle que définie à l'Article 3(b)(iii)2.

2. Si l'allocation annuelle de douze pourcent (12%) ci-dessus mentionnée devait être dépassée, l'Employeur créera, affichera et comblera un(de) nouveau(x) poste(s) dans les six (6) mois pour l'équivalent de la somme excédant le montant établi et/ou réduira son allocation pour pigistes d'une somme équivalente pour les douze (12) mois suivant l'application des calculs précédemment mentionnés.

3. Dans l'éventualité de mises à pied au service de la Rédaction, l'Employeur ajustera le pourcentage de son allocation pour pigistes selon les dispositions décrites à l'Article 8(i).

4. Dans l'éventualité d'une grève ou lock-out des salarié(e)s de l'Unité de Négociation de la Rédaction, l'allocation pour pigistes de l'Employeur ne devra pas excéder la moyenne des deux (2) années précédant l'expiration de la présente Convention.

5. L'Employeur mettra à la disposition de la Guilde un rapport mensuel de la fréquence des assignations de pigistes utilisés au cours du mois précédant, incluant le montant total payé à ces pigistes. L'Employeur remettra également à la Guilde deux pourcent (2%) du total des sommes payées pour des pigistes pour la même période.

6. Les contributions décrites à l'Article 3(b)(iii)3., 4. et 5. seront exclues de tous calculs ayant trait aux pigistes.

**Article 3(c)** Si l'Employeur crée un nouveau service ou une nouvelle division du journal sur l'emplacement actuel de The

Gazette à la suite d'une nouvelle publication ou d'une édition d'après-midi, du soir ou d'une autre édition de sa publication courante, la Guilde des Employés de Journaux de Montréal se verra conférer compétence sur le travail normal et habituel de ce nouveau service ou de cette nouvelle division du journal si le genre de travail effectué dans ce nouveau service ou cette nouvelle division est similaire au genre de travail présentement effectué par les membres de la Guilde dans n'importe quel service de The Gazette.

Il sera exigé des salarié(e)s faisant partie de ce nouveau service ou de cette nouvelle division qu'ils deviennent et demeurent membres de la Guilde comme condition d'emploi sauf si lesdit(e)s salarié(e)s sont présentement exempté(e)s de devenir membres de la Guilde.

#### **SECURITE SYNDICALE DE LA GUILDE**

**Article 4(a)** Les dispositions relatives à la sécurité syndicale de la Guilde seront les suivantes:

(i) Les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention qui sont devenu(e)s membres de la Guilde avant la signature de la présente Convention ou qui devaient devenir membres d'après les dispositions de la Convention qui prend fin, devront, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle.

(ii) Les nouveaux (nouvelles) salarié(e)s qui sont embauché(e)s ou muté(e)s au sein des unités de négociation, devront, à la date d'embauche ou de mutation, devenir et demeurer membres en règle, comme condition d'emploi.

(iii) La Guilde donnera à l'Employeur un préavis écrit de deux (2) semaines à l'effet que le statut de membre de la Guilde d'un(e) salarié(e) s'apprête à être suspendu.

**Article 4(b)** L'Employeur accepte de fournir par écrit à la Guilde les renseignements suivants sur tou(te)s les salarié(e)s nouvellement embauché(e)s ou sur les salarié(e)s muté(e)s sous la compétence de la Guilde ou d'une classification à une autre:

(i) Nom, adresse et avec le consentement de l'employé(e), date de naissance, numéro d'assurance-sociale et sexe;

(ii) Date d'embauche ou de mutation;

(iii) Classification et tout changement permanent de classification;

(iv) Le groupe salarial et le taux de salaire applicable, fondé sur l'expérience, comme le prévoit la présente Convention.

**Article 4(c)** L'Employeur informera la Guilde par écrit hebdomadairement de toute cessation d'emploi, démissions, retraites, décès, congés sans solde excédant quatre (4) semaines ou nouveaux cas d'invalidité à long terme de salarié(e)s couvert(e)s par la présente Convention. La Guilde sera également avisée lorsque les indemnités d'invalidité long terme d'un(e) employé(e) sont terminées.

#### **AFFAIRES DE LA GUILDE**

**Article 5(a)(i)** Les rencontres entre l'Employeur, les représentant(e)s de la Guilde et les salarié(e)s impliqué(e)s dans un grief seront tenues pendant les heures de travail.

(ii) Les membres élus ou nommés au comité exécutif de la Guilde des Employés de Journaux de Montréal pourront bénéficier de congés sans solde pour assister aux réunions régulières du comité exécutif. Des congés sans solde afin d'assister à d'autres affaires de la Guilde seront autorisés par l'Employeur. Ces congés sans solde devront être demandés au moins cinq (5) jours à l'avance à moins que des circonstances ne rendent cet avis impossible. Dans tous les cas, pas plus de deux (2) membres du Service Interne des Ventes du Journal et cinq (5) membres de la rédaction ne seront absents en tout temps.

(iii) Il est entendu que les dispositions de cette clause seront appliquées de façon à ce que les opérations ne soient pas entravées indûment.

**Article 5(b)** L'Employeur consent à fournir et maintenir des tableaux d'affichage à l'usage exclusif de la Guilde dans les services suivants, ceux-ci devant être installés à des endroits convenant aux deux (2) parties:

(i) Deux (2) tableaux d'affichage dans la salle de rédaction, et un tableau dans chaque bureau de secteur;

(ii) Deux (2) tableaux distincts dans le bureau central du Service des Ventes et Service aux Lecteurs.

**Article 5(c)** Aucun membre de la Guilde ne pourra faire l'objet de discrimination ou de mesures disciplinaires en raison de son statut de membre du syndicat. Aucun(e) représentant(e) de la Guilde ne pourra faire l'objet de discrimination ou de mesures disciplinaires de la part de l'Employeur parce qu'il (elle) accomplit les tâches requises par la Guilde des Employés de Journaux de Montréal pour l'exécution de toute affaire légitime du Syndicat ne constituant pas une violation de la présente Convention.

**Article 5(d)** L'Employeur reconnaîtra comme comité de négociation en vue de la négociation d'une nouvelle convention, cinq (5) représentant(e)s, membres de la Guilde, dont les noms seront fournis par écrit à l'Employeur avant le début des négociations. La Guilde pourra nommer un représentant suppléant sur son comité si besoin est, en cas de maladie, d'accident ou encore pour accélérer le processus de négociation. Ces représentant(e)s, s'ils(elles) sont salarié(e)s de l'Employeur, continueront à recevoir leur salaire régulier et bénéfices de la part de l'Employeur lorsqu'ils(elles) devront s'absenter du travail pour participer à des réunions de négociation telles que déterminées par les parties, ou lors de la conciliation. Toutefois, il est entendu que ces salaires et toutes autres contributions seront remboursés à l'Employeur par la Guilde.

#### **PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES**

Si les dispositions du projet de loi 45 concernant les retenues syndicales sont abrogées, l'Article 6 entrera en vigueur.

**Article 6(a)** L'Employeur prélèvera hebdomadairement de la paie du (de la) salarié(e) qui l'a autorisé par écrit, les cotisations syndicales de la Guilde et les versera à cette dernière au plus tard le quinze du mois suivant. Lesdites cotisations syndicales seront prélevées sur les gains du (de la) salarié(e) selon le barème des cotisations que la Guilde a remis à l'Employeur. Ce barème peut être modifié par la Guilde de temps à autre. Aucune telle modification ne peut entrer en vigueur avant que l'Employeur n'en ait été informé par écrit par la Guilde.

**Article 6(b)** L'autorisation écrite de retenues syndicales aura la forme suivante:

**CESSION  
et  
AUTORISATION DE PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES  
DE LA GUILDE**

Je cède par les présentes à la Guilde des Employés de Journaux de Montréal et j'autorise Groupe Montreal Gazette Inc., une compagnie CanWest à prélever chaque semaine sur la paie que j'ai gagnée ou que je gagnerai à son service, un montant équivalent à toutes les cotisations syndicales dont je suis redevable à la Guilde, tel que certifié par le trésorier de la Guilde des Employés de Journaux de Montréal, pour chaque mois civil suivant la date de la présente cession. De plus, je donne l'autorisation et l'ordre à l'Employeur de remettre le montant ainsi prélevé à la Guilde des Employés de Journaux de Montréal au plus tard le quinze du mois suivant la retenue. La présente lettre de cession et d'autorisation restera en vigueur jusqu'à la cessation de mon emploi ou jusqu'à ma mutation à l'extérieur de l'unité de négociation, selon la première éventualité.

---

Numéro du (de la) salarié(e)      Signature du (de la) salarié(e)

---

Service

---

Date

**Article 6(c)** Une fois par année, l'Employeur remettra à la Guilde un relevé vérifié des cotisations perçues pour l'année stipulant que les montants sont conformes au barème des cotisations de la Guilde.

**Article 6(d)** L'Employeur remettra tous les mois à la Guilde un relevé des cotisations retenues et remises à la Guilde pour le compte de chaque salarié(e), dès que possible à la fin de chaque mois, mais au plus tard le dixième jour du mois suivant telles déductions.

**REGLEMENT DES GRIEFS**

**Article 7(a)** L'Employeur reconnaît la Guilde comme seul agent négociateur pour les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention. La Guilde désignera un comité d'au plus quatre (4) personnes de son choix, incluant un maximum de trois (3) salarié(e)s, pour soumettre à l'Employeur ou à ses représentant(e)s autorisé(e)s, toute question relative à

l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à toute prétendue violation de la présente Convention.

**Article 7(b)** Tout grief soulevé par la Guilde sera d'abord soumis au service concerné. Tous les efforts raisonnables seront faits pour soumettre les griefs aussitôt que possible après que soit survenu l'événement donnant lieu au litige ou à la mésentente. Un litige non soulevé dans les six (6) mois du moment où il s'est produit sera considéré non-valide.

**Article 7(c)** Les rencontres relatives aux griefs entre l'Employeur et les représentant(e)s de la Guilde se feront, si possible, pendant les heures de travail. Les efforts pour régler les griefs seront effectués autant que possible, de la façon suivante:

(i) Si un litige ou une mésentente n'est pas réglé à l'intérieur du service concerné dans les sept (7) jours de sa soumission il sera soumis par écrit par la partie qui l'a initié à l'autre partie dans les sept (7) jours.

(ii) A défaut d'un règlement satisfaisant dans les quatorze (14) jours de la date où il a été soumis par écrit, le litige ou la mésentente sera référé à une rencontre du comité des relations de travail. Si ce comité ne peut parvenir à une entente sur le litige ou la mésentente dans les dix (10) jours d'une telle rencontre, l'une ou l'autre des parties pourra alors référer le litige à un tribunal d'arbitrage ou au Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA) du Ministère du Travail du Québec.

Dans l'éventualité d'un tel recours au Tribunal d'arbitrage procédure allégée, le défaut de l'autre partie d'aviser, par écrit, dans les quatorze (14) jours, la partie qui a initié le processus de son objection à ce que l'on dispose ainsi du grief sera considéré comme étant son assentiment à une telle référence.

(iii) Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la soumission par écrit du litige ou de la mésentente, le grief sera réputé avoir été réglé.

**Article 7(d)(i)** Le tribunal d'arbitrage sera constitué de trois (3) personnes sauf dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation, ou par consentement mutuel, alors que le tribunal d'arbitrage sera formé selon les

dispositions de l'Article 7(d)(ii). Le tribunal d'arbitrage de trois (3) personnes sera constitué comme suit:

Un membre choisi par la Guilde, un membre choisi par l'Employeur et un membre qui agira comme président et qui sera choisi de façon unanime par le membre de la Guilde et le membre de l'Employeur sur le Tribunal d'Arbitrage.

Si la Guilde ou l'Employeur ne nomme pas un membre dans les vingt (20) jours de la demande écrite d'arbitrage, ou si les personnes désignées par l'Employeur et la Guilde ne s'entendent pas sur le choix d'un président dans les dix (10) jours de la nomination du deuxième d'entre eux, la nomination du membre devant représenter la partie en défaut et/ou la nomination du président sera faite par le Ministre du Travail de la province de Québec à la demande de l'une ou l'autre des parties.

(ii) Dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation, le Tribunal d'Arbitrage sera constitué d'une personne choisie à partir d'une liste ayant fait l'objet d'une entente préalable.

(iii) Le Tribunal d'Arbitrage ainsi constitué procédera, dans une période ne devant pas excéder vingt (20) jours à régler le litige ou la mésentente en question et une décision arbitrale finale et liant les deux (2) parties sera rendue par l'Arbitre dans les dix (10) jours suivant la fin de l'argumentation.

(iv) Dans les cas de congédiement ou suspension, la Guilde aura le droit de procéder immédiatement à la sélection d'un arbitre conformément à l'Article 7(d)(ii) afin d'obtenir un arbitrage immédiat. L'arbitre, dans un tel cas, aura le pouvoir de rendre une décision sur le banc.

**Article 7(e)** Toute question relative à l'interprétation, le champ d'application, l'application ou toute prétendue violation de la présente Convention, y compris la question de savoir si une affaire est arbitrable, pourra être soumise à un arbitrage final et exécutoire.

**Article 7(f)** En aucun cas le tribunal d'arbitrage n'aura le pouvoir de modifier ou d'amender la présente Convention de quelque façon que ce soit.

**Article 7(g)** Les conditions existant avant le litige ou la mésentente seront maintenues jusqu'à ce que le litige ou la mésentente soient réglés, lorsque la mise en application

immédiate de la cause d'un tel différend ou d'une telle mésentente pourrait résulter en un préjudice n'étant pas susceptible ou difficile à être compensé par la sentence d'un arbitre pour le(la)(les) salarié(e)s concerné(e)s.

Dans les cas de congédiement, le (la) salarié(e) concerné(e) ne sera pas réintégré(e) jusqu'à ce que et à moins que sa réintégration n'ait été ordonnée par une décision prise conformément aux dispositions des présentes.

**Article 7(h)(i)** Chaque partie paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre ou du président du Tribunal d'Arbitrage. La Guilde remboursera à l'Employeur les salaires et autres contributions pour le temps perdu subi par tout(e) membre de la Guilde requis(es) par celle-ci de se présenter à tel arbitrage. Il est entendu que chacune des parties défraiera les salaires, honoraires et/ou dépenses de leurs représentants et témoins respectifs non autrement visés par le présent paragraphe. Aucune des parties n'est tenue de payer en tout ou en partie les coûts d'une transcription sténographique sans y consentir expressément.

(ii) Si l'Employeur décide, après que le choix d'un Arbitre ait été accepté ou qu'un arbitre ait été désigné de se désister du grief, l'Employeur paiera tous les honoraires et toutes les dépenses dudit arbitre.

(iii) Si la Guilde décide après que le choix d'un arbitre ait été accepté ou qu'un arbitre ait été désigné de se désister du grief, la Guilde paiera tous les honoraires et toutes les dépenses dudit arbitre.

**Article 7(i)** Chaque fois qu'il est fait mention d'une période de temps dans cet Article, il s'agit de jours civils consécutifs. Les périodes mentionnées peuvent être prolongées par consentement mutuel des parties ou de leurs arbitres désignés.

**Article 7(j)** L'arbitrabilité d'un grief ne dépendra en aucune façon du degré de promptitude dont fera preuve n'importe lequel des membres du Tribunal d'Arbitrage ou l'Arbitre unique à en traiter.

#### **SECURITE D'EMPLOI**

**Article 8(a)(i)** Un(e) salarié(e) ne peut être congédié(e) que pour un motif juste et suffisant.

**(ii)** Aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre un(e) salarié(e) sauf pour un motif juste et suffisant. La Guilde se réserve le droit de contester toute telle action.

**(iii)** Un(e) salarié(e) aura le droit d'être accompagné(e) d'un(e) délégué(e) de la Guilde ou d'un(e) autre officier de la Guilde lors de toute discussion avec l'Employeur impliquant une mesure disciplinaire ou la possibilité d'une suspension ou d'un congédiement. L'Employeur avisera le (la) salarié(e) de ce droit avant de débiter la rencontre. Les raisons motivant une mesure disciplinaire, une suspension ou un congédiement seront confirmées au (à la) salarié(e) et à la Guilde par écrit.

**Article 8(b)(i)** Sauf en cas de faute lourde, un préavis de deux (2) semaines sera donné en cas de congédiement. Le préavis sera donné par écrit à la Guilde et au (à la) salarié(e) et spécifiera les motifs du congédiement. Pendant la période du préavis, la Guilde peut faire des démarches auprès de l'Employeur pour le compte du (de la) salarié(e).

**(ii)** Sauf en cas de faute lourde ou de congédiement provoqué par le (la) salarié(e) afin de toucher l'indemnité de cessation d'emploi, les salarié(e)s congédié(e)s pour un motif juste et suffisant recevront une indemnité de cessation d'emploi.

Dans les cas d'employés congédiés pour cause juste et suffisante, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi sera calculé comme un montant forfaitaire de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service ou majeure partie d'une année de service, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines de salaire. Il est entendu que les deux (2) dernières années de service seront exclues du calcul mentionné plus haut.

**Article 8(c)** Des mises à pied destinées à réduire le personnel pour des raisons d'ordre économique, par opposition à des congédiements pour cause juste et suffisante, peuvent être effectuées. L'Employeur convient de tout mettre en oeuvre pour éviter les mises à pied et d'effectuer la réduction du personnel nécessaire par le biais de départs naturels.

**Article 8(d)** La Guilde sera avisée des mises à pied au moins un (1) mois à l'avance. Au cours des deux (2) premières semaines suivant le préavis, l'Employeur consultera la

Guilde pour trouver un moyen d'éviter ou d'alléger ces mises à pied. Aucun avis de mise à pied ne sera envoyé aux salarié(e)s pendant ces discussions.

**Article 8(e)(i)** Les mises à pied visant à réduire le personnel dans les unités de négociation pour raisons d'ordre économique seront faites dans la classification concernée suivant l'ordre inverse d'ancienneté au sein de l'unité de négociation.

(ii) Dans l'application de l'Article 8(e)(i) et pour les fins d'inclure les salarié(e)s à temps partiel à la liste d'ancienneté de leur unité de négociation respective, les salarié(e)s à temps partiel se verront crédités toutes les heures à temps partiel effectivement travaillées au sein de telle unité de négociation.

**Article 8(f)** Dans un délai d'une (1) semaine de la réception d'un avis de mise à pied, un(e) salarié(e) ainsi affecté(e) peut choisir une (1) autre classification pour laquelle il (elle) est compétent(e) pourvu que son ancienneté au sein de l'unité de négociation soit supérieure à celle du (de la) salarié(e) qu'il (elle) déplace.

**Article 8(g)(i)** Un(e) salarié(e) mis(e) à pied pour des raisons d'ordre économique sera inscrit(e) sur une liste de rappel pour une période pouvant aller jusqu'à dix-huit (18) mois. Tout poste à pourvoir au cours de cette période sera d'abord offert aux salarié(e)s figurant sur la liste suivant leur ordre d'ancienneté au sein de l'unité de négociation. La Guilde et le(la) salarié(e) impliqué(e) seront rapidement avisés du statut à temps complet ou à temps partiel de l'emploi ainsi offert.

Un(e) salarié(e) refusant un poste régulier dans la classification et le statut d'emploi desquels il (elle) a été mis(e) à pied, sera rayé(e) de ladite liste.

(ii) Au plus tard le cinquième jour ouvrable de chaque mois, l'Employeur mettra à la disponibilité de la Guilde, tout changement apporté à sa liste de rappel.

**Article 8(h)** Au cours de la période de préavis précédant toute mise à pied pour des raisons d'ordre économique, l'Employeur acceptera la démission volontaire de salarié(e)s faisant partie des classes d'emploi touchées. Le nombre des salarié(e)s qui seront mis(es) à pied sera réduit proportionnellement au nombre de démissions volontaires reçues.

**Article 8(i)** Lorsque des mises à pied doivent être faites pour des raisons d'ordre économique, aucun(e) salarié(e) temporaire ne sera retenu(e) au détriment d'un(e) salarié(e) régulier(ière). Dans l'éventualité de telles mises à pied au service de la Rédaction, le travail des salarié(e)s mis(es) à pied ne sera pas assigné à ou effectué par des pigistes. De plus, la nouvelle allocation pour pigistes de l'Employeur ne sera pas plus élevée que la moyenne des trois (3) mois précédant la mise à pied et ne dépassera pas ce pourcentage tant et aussi longtemps que des salarié(e)s demeureront sur la liste de rappel de la Rédaction.

**Article 8(j)** La Guilde et les salarié(e)s affecté(e)s seront avisé(e)s trois (3) mois à l'avance des mises à pied résultant de la vente ou de la fusion de la publication. S'il est impossible de donner un tel préavis, les salarié(e)s recevront une indemnité tenant lieu du préavis. Ce préavis ou l'indemnité en tenant lieu est en sus et distinct de l'indemnité de cessation d'emploi payable en vertu des dispositions de l'Article 26.

**Article 8(k)** Lors d'une mise à pied destinée à réduire le personnel pour des raisons d'ordre économique conformément aux dispositions de l'Article 8(c) ou à cause de l'interruption de la publication, un(e) salarié(e) a droit à une indemnité de cessation d'emploi. Un(e) salarié(e) mis à pied recevra un préavis d'au moins trois (3) semaines en plus de l'indemnité de cessation d'emploi. Les salarié(e)s peuvent choisir d'être rémunéré(e)s plutôt que de travailler pendant la dernière semaine de la période de préavis.

**Article 8(l)** Indépendamment de la généralité du paragraphe (c) du présent Article, aucun(e) salarié(e) régulier(ière) ne perdra son emploi pour cause de changements technologiques.

**Article 8(m)(i)** La Guilde sera avisée au moins un mois à l'avance de toute possibilité de réduction de personnel résultant de changements organisationnels. Durant la période de cet avis, l'Employeur discutera avec la Guilde de toutes les façons possibles d'éviter ou de réduire l'impact des déplacements.

L'Employeur convient de faire tous les efforts possibles afin d'éviter les mises à pied et d'accomplir les réductions de personnel nécessaires par le biais de départs naturels.

(ii) Indépendamment de la généralité du paragraphe (c) de cet Article , aucun(e) salarié(e) régulier(ière) à l'emploi de l'Employeur avant le 1er juillet 1984 ne perdra son emploi en raison de changements organisationnels.

(iii) L'avis prévu au paragraphe (m)(i) ci-dessus contiendra des renseignements sur le nombre de salarié(e)s pouvant être affecté(e)s dans chaque classification.

(iv) Le congédiement ou la mise à pied de salarié(e)s dont les emplois ne sont pas protégés aux termes du paragraphe (m)(ii) ci-dessus seront effectués conformément aux dispositions du présent Article qui régissent les mises à pied pour raisons économiques, y compris les dispositions concernant l'ancienneté lors de mises à pied, déplacement, listes de réembauche, démissions volontaires, salarié(e)s temporaires et pigistes. Les exigences concernant les avis et discussions seront celles prévues au paragraphe (m)(i) ci-dessus.

(v) Bien que les changements organisationnels proposés puissent être effectués avant la fin de la période d'avis d'un mois requise par le paragraphe (m)(i) du présent Article , aucun(e) salarié(e) affecté(e) ne sera mis(e) à pied durant cette période.

**Article 8(n)** Les nouveaux (nouvelles) salarié(e)s seront considéré(e)s à l'essai durant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours civils d'emploi ou les trente (30) premiers quarts travaillés, selon la plus longue des deux périodes. Le rendement d'un(e) nouveau (nouvelle) salarié(e) sera discuté avec lui (elle) durant sa période de probation et pas plus tard que le quarante-cinquième jour de calendrier ou le quinzième quart travaillé selon la dernière éventualité à survenir. Ce(cette) salarié(e) sera avisé(e) par écrit, avec copie à la Guilde, du résultat de cette discussion ainsi que de toute révision ultérieure. Ces salarié(e)s bénéficieront de tous les avantages de la présente Convention durant leur période d'essai mais les salarié(e)s congédié(e)s avant la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours ou de trente (30) quarts n'auront pas le droit d'en appeler de leur congédiement si celui-ci a été effectué pour raison d'incapacité d'accomplir ou refus d'effectuer les tâches du poste. Les avantages établis en fonction de la durée du service seront calculés à partir de la date initiale de l'emploi.

**Article 8(o)(i)** Si le comportement ou l'efficacité d'un(e) salarié(e) exige un commentaire d'insatisfaction au jugement de l'Employeur, celui-ci avisera la Guilde et le (la) salarié(e) concerné(e). Un tel avis sera par écrit et on fournira au (à la) salarié(e), tous les détails pertinents. Si cette procédure n'est pas suivie, ce commentaire défavorable ne pourra être versé au dossier du (de la) salarié(e) pour être, en aucun temps, utilisé contre lui (elle).

Les rapports écrits d'insatisfaction, les réprimandes ou le rendement général d'un(e) salarié(e), contenus au dossier du (de la) salarié(e), ne seront pas utilisés en arbitrage si ceux-ci ont été émis plus de vingt-quatre (24) mois avant que ne survienne l'événement donnant naissance au grief.

(ii) Le (la) salarié(e) aura accès à tous les dossiers tenus à son sujet dans les quatre (4) jours ouvrables d'une demande faite par écrit au Service des Ressources Humaines.

**Article 8(p)(i)** L'ancienneté d'un(e) salarié(e) au sein de l'unité de négociation est définie comme la période d'emploi continu au sein de l'unité de négociation respective et le service au sein de l'entreprise comme la période d'emploi continu auprès de l'Employeur. L'emploi sera réputé être continu à moins qu'il ne soit interrompu par: (1) un congédiement pour cause juste et suffisante, (2) une démission; (3) le refus d'une offre de ré-embauche à un poste régulier dans la classification à laquelle le (la) salarié(e) appartenait lors de sa mise à pied en vertu des dispositions de l'Article 8(g)(i); ou (4) une mise à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois.

(ii) Le service au sein de l'entreprise et l'ancienneté de chaque salarié(e) au sein de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente Convention Collective apparaissent à l'Annexe "A". L'Employeur consent à fournir, sur demande, à la Guilde une copie de cette liste mise à jour périodiquement.

(iii) Tout(e) salarié(e) membre de la Guilde retournant à l'unité de négociation où il(elle) avait précédemment travaillé et avait ainsi acquis de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation, conservera cette ancienneté précédemment accumulée au moment de son retour au sein de l'unité.

Nonobstant les généralités des paragraphes (f), (g)(i), (m)(iv) et (p)(i) de l'article 8, les salariés sous la juridiction de la Guilde peuvent déplacer au sein d'une unité de la Guilde où ils(elles) avaient acquis de l'ancienneté et, ensuite, exercer le droit de déplacer un(e) autre salarié(e) comptant moins d'ancienneté pourvu qu'ils(elles) soient qualifiés ou qu'ils aient une compétence prouvée et qu'ils puissent démontrer, en deux (2) semaines, une aptitude suffisante à apprendre le travail.

Les paragraphes précédents ne s'appliqueront pas aux salarié(e)s qui n'étaient pas membres de l'unité de négociation à la date d'accréditation de leur unité de négociation respective. Si ces salarié(e)s reviennent à l'unité de négociation après cette date, le paragraphe précédent s'appliquera à eux (elles) s'ils(elles) quittaient à nouveau l'unité et y revenaient, et ce, en ce qui a trait à l'ancienneté accumulée après la date mentionnée plus haut.

Il est entendu que l'ancienneté détenue au sein de l'unité de négociation que le(la) salarié(e) quitte, ne sera pas ajoutée à l'ancienneté acquise auparavant au sein de l'unité de négociation où il(elle) retourne.

(iv) Sur demande, l'Employeur fournira à la Guilde une liste d'ancienneté acquise pour tou(te)s les salarié(e)s sous sa juridiction.

**Article 8(q)** Tout(e) salarié(e) régulier(ère) s'enrôlant dans les Forces Armées Canadiennes ou étant appelé(e) sous les drapeaux pendant des opérations militaires d'urgence ou pendant une guerre garde son ancienneté auprès de l'Employeur jusqu'à concurrence de soixante (60) jours après sa libération ou sa radiation des effectifs de l'armée. A la condition qu'il(elle) commence à travailler dans les soixante (60) jours mentionnés ci-dessus, il(elle) sera rétabli(e) dans ses fonctions avec un taux de salaire non inférieur à celui qu'il(elle) aurait reçu s'il(elle) avait travaillé de façon continue auprès de l'Employeur. Tout le temps de service dans les forces armées sera considéré comme du temps de service auprès de l'Employeur pour le calcul de tous les avantages qui dépendent de la durée de service auprès de l'Employeur. Si un (une) salarié(e) à son retour des forces armées, ne peut exécuter ses anciennes tâches, l'Employeur doit lui assigner l'emploi disponible qui lui convient le mieux et qu'il(elle) est en mesure d'effectuer.

**Article 8(r)** L'Employeur embauchera et accordera des promotions aux salarié(e)s sans tenir compte, et sans faire de discrimination à leur égard pour des raisons d'âge, de

sexe, de race, de religion, de couleur, d'origine nationale, d'état matrimonial ou parental, de relations familiales, de préférences sexuelles ou affectives, d'activités ou de convictions politiques.

## **SALAIRES**

**Article 9(a)(i)** Il est entendu que l'Employeur peut poursuivre sa politique d'accorder et/ou de réévaluer des augmentations salariales discrétionnaires individuelles au mérite.

**(ii)** Les salarié(e)s de l'Employeur qui, à compter du 1er juillet 1987 reçoivent des salaires au mérite, ne pourront voir lesdits salaires au mérite réduits que lors de promotion à une classification supérieure.

**(iii)** Nonobstant l'Article 9(a)(i), il est entendu et convenu par les parties que dans les cas de promotion à une classification supérieure, les salarié(e)s au service de l'Employeur au 1er juillet 1987 peuvent voir leurs augmentations salariales discrétionnaires individuelles au mérite ajustées de façon à ce que le (la) salarié(e) reçoive au moins le salaire hebdomadaire minimal correspondant à sa classification et à son expérience. En aucun cas cependant le nouveau taux de salaire d'un(e) salarié(e) ne pourra être inférieur à son taux de salaire, incluant le salaire au mérite, de la classification inférieure.

**(iv)** Les salaires hebdomadaires minimaux de base seront les suivants:

## **REDACTION**

**GROUPE 1:** Adjoint au rédacteur de l'information locale, Rédacteur des pages "Commentaires", Rédacteur-adjoint à la photographie, Rédacteur de la page un, Rédacteur de l'information.

1er avril 2005:	1,404\$
4 juin 2006:	1,439\$
3 juin 2007:	1,483\$

**GROUPE 2:** Adjoint au rédacteur départemental, Editorialiste, Rédacteur à l'étranger, Chef du bureau de Québec, Metteur en page section affaires, Metteur en page section sports, Metteur en page de l'information locale, Rédacteur section

voyages, Rédacteur section "Insight", Caricaturiste-éditorialiste, Rédacteur littéraire, Chef de pupitre-éditions de secteur, Photographe en chef.

1er avril 2005: 1,352\$  
 4 juin 2006: 1,386\$  
 3 juin 2007: 1,427\$

**GROUPE 2A:** Metteur en page des nouvelles nationales

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>	<b>APRES 4 ANS</b>	<b>APRES 5 ANS</b>
1er avril 2005	888\$	957\$	1,035\$	1,130\$	1,224\$	1,352\$
4 juin 2006	910\$	981\$	1,061\$	1,158\$	1,254\$	1,386\$
3 juin 2007	937\$	1,011\$	1,093\$	1,193\$	1,292\$	1,427\$

**GROUPE 3:** Chroniqueur.

1er avril 2005: 1,337\$  
 4 juin 2006: 1,370\$  
 3 juin 2007: 1,411\$

**GROUPE 4:** Réviseur de copies, Critique

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>	<b>APRES 4 ANS</b>	<b>APRES 5 ANS</b>
1er avril 2005	857\$	924\$	999\$	1,091\$	1,181\$	1,305\$
4 juin 2006	878\$	947\$	1,024\$	1,118\$	1,210\$	1,337\$
3 juin 2007	905\$	975\$	1,055\$	1,151\$	1,247\$	1,378\$

**GROUPE 5:** Artiste, Photographe, Journaliste, Chef technicien au laboratoire photographique électronique, Technicien du système informatique

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>	<b>APRES 4 ANS</b>	<b>APRES 5 ANS</b>
1er avril 2005	792\$	876\$	945\$	1,034\$	1,126\$	1,256\$
4 juin 2006	812\$	898\$	969\$	1,060\$	1,155\$	1,287\$
3 juin 2007	836\$	925\$	998\$	1,092\$	1,189\$	1,326\$

**GROUPE 5A:** Journaliste de secteur, Photographe de secteur

<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>
--------------	-----------------------	------------------------

1er avril 2005	792\$	876\$	945\$
4 juin 2006	812\$	898\$	969\$
3 juin 2007	836\$	925\$	998\$

**GROUPE 6:** Administrateur documentaliste

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>	<b>APRES 4 ANS</b>
1er avril 2005	751\$	814\$	883\$	964\$	1,057\$
4 juin 2006	770\$	834\$	905\$	988\$	1,083\$
3 juin 2007	793\$	859\$	932\$	1,017\$	1,116\$

**GROUPE 7:** Documentaliste, Technicien du laboratoire photographique électronique, Recherchiste en chef, Assistant au système informatique.

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>	<b>APRES 4 ANS</b>
April 1, 2005	733\$	792\$	858\$	939\$	1,027\$
June 4, 2006	751\$	812\$	879\$	962\$	1,053\$
June 3, 2007	774\$	836\$	906\$	991\$	1,084\$

**GROUPE 8:** Rédacteur agate, Adjoint au pupitre nouvelles locales/photographie

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>	<b>APRES 4 ANS</b>
1er avril 2005	641\$	724\$	754\$	810\$	839\$
4 juin 2006	657\$	742\$	773\$	830\$	860\$
3 juin 2007	676\$	764\$	796\$	855\$	886\$

**GROUPE 9:** Adjoint documentaliste, Superviseur-magasinier (\*), Adjoint administratif, Commis au listage.

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>
1er avril 2005	638\$	671\$	709\$	775\$
4 juin 2006	653\$	688\$	727\$	794\$
3 juin 2007	673\$	709\$	749\$	818\$

(\*) Le salaire régulier hebdomadaire minimum à taux simple du Superviseur-magasinier demeurera comme suit pour la durée de la convention collective:

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>
	\$592	\$623	\$659	\$719

**GRUPE 10:** Commis de bureau

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>
1er avril 2005	610\$	638\$	663\$	709\$
4 juin 2006	625\$	653\$	680\$	727\$
3 juin 2007	644\$	673\$	700\$	749\$

**GRUPE 11:** Commis de rédaction

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>
1er avril 2005	516\$	568\$
4 juin 2006	528\$	582\$
3 juin 2007	544\$	600\$

**SERVICE INTERNE DES VENTES DU JOURNAL**

**GRUPE 1:** Superviseur

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>
1er avril 2005	993\$	1,070\$	1,136\$
4 juin 2006	1,018\$	1,097\$	1,164\$
3 juin 2007	1,049\$	1,130\$	1,199\$

**GRUPE 2:** Superviseur-adjoint

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>
1er avril 2005	740\$	802\$	864\$	936\$
4 juin 2006	759\$	822\$	886\$	959
3 juin 2007	781\$	846\$	912\$	988\$

**GRUPE 3:** Commis (abon. payés à l'avance), Commis/promotion, Commis/ventes à l'unité, Commis/statistiques, Commis/service

à la clientèle, Commis/production de nuit, Commis général,  
Commis aux comptes à recevoir, Commis division centre-ville.

	<b>DEBUT</b>	<b>APRES 1 AN</b>	<b>APRES 2 ANS</b>	<b>APRES 3 ANS</b>
1er avril 2005	578\$	605\$	632\$	666\$
4 juin 2006	593\$	620\$	648\$	683\$
3 juin 2007	610\$	638\$	668\$	703\$

**Article 9(b)** Une prime de nuit et une prime pour les quarts fractionnés sera payée au taux de 8\$ pour chacun desdits quarts travaillés.

**Article 9(c)** L'Employeur établira un taux de salaire pour chacun des nouveaux postes créés qui relèvent de la juridiction de la Guilde mais si la Guilde n'est pas d'accord avec ces taux de salaire, les parties discuteront pour établir un taux de acceptable. Si elles ne réussissent pas à s'entendre, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la question à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'Article 7 de la présente Convention. Si le salaire de base convenu est supérieur au salaire de base établi originalement par l'Employeur, il sera rétroactif à la date de création du nouveau poste.

**Article 9(d)** Les salarié(e)s promu(e)s à une classification supérieure seront placé(e)s à un niveau d'expérience dont le salaire de base n'est pas inférieur à leur salaire actuel.

**Article 9(e)** Pour les fins de l'application de l'Article 9(a) "expérience" comprend tout travail comparable effectué pour un quotidien et l'Employeur prendra en considération l'expérience dans tout travail comparable dans l'industrie des médias. Le titre d'emploi des salarié(e)s et leur expérience seront déterminés au moment de l'embauche, de la mutation ou de la promotion et la Guilde sera avisée conformément aux dispositions de l'Article 4(b). Un(e) salarié(e) qui reçoit un salaire de départ supérieur au taux minimum prévu pour son expérience réelle sera réputé(e) détenir l'expérience correspondant à son salaire et sera promu(e) à l'échelon d'expérience supérieur dans une période de temps proportionnellement plus courte, les augmentations ultérieures étant accordées conformément à l'Article 9(a). La date d'un tel avancement accéléré sera considérée comme étant la date anniversaire du (de la) salarié(e) pour ce qui est des augmentations de salaire subséquentes.

**Article 9(f)** Il n'y aura aucune réduction du salaire d'un(e) salarié(e), incluant le salaire au mérite, pendant la durée

de la présente convention, sauf dans les cas de rétrogradation, mutation volontaire à une classification inférieure ou déplacement selon l'Article 8(f) de la présente Convention.

#### **HEURES DE TRAVAIL**

**Article 10(a)** La semaine normale de travail est de cinq (5) jours à raison de sept (7) heures par jour, comprises dans une période de huit (8) heures consécutives.

**Article 10(b)** Les salarié(e)s de la classification de journaliste au service des sports et de la classification de critique au service des arts et spectacles peuvent être affecté(e)s à un quart fractionné (division des heures de leurs quarts de travail) pour satisfaire aux exigences de leurs tâches et les salarié(e)s ainsi affecté(e)s à un quart fractionné recevront une prime de quart fractionné conformément aux dispositions de l'Article 9(b) de la présente Convention. Tous les efforts seront faits pour éviter les quarts fractionnés.

**Article 10(c)** Quand une partie quelconque du quart auquel des salarié(e)s ont été assigné(e)s tombe entre 19 h et 7 h, n'importe quel jour, les salarié(e)s en question recevront une prime de quart de nuit conformément aux dispositions de l'Article 9(b) de la présente Convention, pour le quart entier. Les primes de quart de nuit ne s'appliquent pas aux heures supplémentaires accomplies avant ou après un quart de jour régulier.

S'il advenait qu'il soit nécessaire de modifier les quarts permanents ou réguliers de façon substantielle, l'Employeur consultera la Guilde.

**Article 10(d)** Les salarié(e)s se verront accorder des jours de congé consécutifs, lorsque cela s'avèrera praticable. Tous ces jours de congé consécutifs seront répartis de la manière la plus uniforme et impartiale possible.

**Article 10(e)(i)** L'horaire des heures d'arrivée et de sortie sera affiché au moins deux (2) semaines avant la semaine concernée. Les horaires sont susceptibles d'être changés afin de parer à une situation d'urgence. Un(e) salarié(e) qui désire changer son horaire tel qu'affiché devra en faire la demande sept (7) jours avant le changement désiré.

(ii) Les employés qui ont droit à une automobile fournie pour seule fin de remplir leurs tâches auprès de l'Employeur, prendront et laisseront ledit véhicule à l'endroit désigné durant leurs heures de travail.

**Article 10(f)** Aucun(e) salarié(e) n'est tenu(e) de commencer un jour régulier de travail moins de douze (12) heures après la fin régulière normale d'un autre jour de travail.

#### **TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

**Article 11(a)** Des heures supplémentaires seront travaillées lorsqu'exigé et réparties de façon impartiale parmi tou(te)s les salarié(e)s qualifié(e)s pour effectuer le travail. Cependant, il est entendu qu'un(e) salarié(e) qui exprime le désir de ne pas effectuer de temps supplémentaire pourra refuser d'effectuer celui-ci lorsqu'un(e) autre salarié(e) qualifié(e) est d'accord et disponible pour effectuer le travail à effectuer sans perturbation.

**Article 11(b)** L'Employeur rémunérera en temps supplémentaire tout travail accompli avant ou après un quart régulier de travail au taux de temps et demi pour les trois premières (3) heures et au taux de temps double pour les heures travaillées subséquemment.

**Article 11(c)(i)** Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées. Les réclamations de temps supplémentaire autorisé seront soumises dès le lundi suivant la semaine durant laquelle le temps supplémentaire fut travaillé, au moyen de formulaires fournis par l'Employeur.

(ii) Les heures supplémentaires mentionnées dans cet Article et dans l'Article 16 seront rémunérées en argent ou en temps équivalent de congé à la discrétion de l'Employeur, telle discrétion devant être exercée de manière juste et équitable, en tenant compte, lorsque c'est possible, de la préférence exprimée par l'employé(e). Les heures supplémentaires rémunérées en temps équivalent de congé seront prises dans les six (6) mois selon un horaire convenant à la fois au(à la) salarié(e) et à l'Employeur, à moins que l'on ne se soit entendu sur une prolongation. Ces heures supplémentaires doivent être prises au plus tard dans les six (6) mois après avoir été travaillées ou l'Employeur pourra alors cédule le temps de congé à être pris dans les deux semaines subséquentes ou rémunérer le(la) salarié(e) en argent pour les heures travaillées.

(iii) Le taux des heures supplémentaires sera calculé en divisant le salaire régulier hebdomadaire par les heures normales de travail et en multipliant par temps et demie ou temps double selon le cas.

**Article 11(d)** Les chroniqueur(euse)s s'acquittant des tâches normales de leur fonction sont exclus(es) de toutes les dispositions concernant les heures supplémentaires.

**Article 11(e)** Les membres du personnel assignés à des tâches à l'extérieur de la ville et qui n'ont pas à respecter d'heures de tombée sont exclus(es) de toutes les dispositions concernant les heures supplémentaires, sauf en cas d'autorisation spécifique ou quand les circonstances qui surviennent à l'occasion d'une affectation ne permettent pas d'obtenir une autorisation.

**Article 11(f)** L'Employeur gardera un registre des heures supplémentaires de chaque salarié(e) prises en période de congé ou rémunérées en argent. Ces renseignements seront mis à la disposition de la Guilde sur demande.

**Article 11(g)** Un(e) salarié(e) qui accepte de travailler son jour de congé recevra, pour les sept (7) premières heures travaillées, une compensation égale au taux de temps et demi en argent ou en période de congé équivalente et une compensation égale au taux de temps double pour toutes les heures travaillées subséquemment, avec un minimum d'une journée de salaire ou de congé en plus de son salaire hebdomadaire.

**Article 11(h)** Un(e) salarié(e) qui a quitté son lieu de travail après avoir terminé son quart régulier et qui consent à revenir au travail recevra une période de temps de congé équivalente au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées avec un minimum de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires. Le temps rémunéré au taux des heures supplémentaires comprendra celui consacré au déplacement aller et retour du (de la) salarié(e) de l'endroit où il (elle) a été rejoint(e).

## **DEPENSES**

**Article 12(a)** L'Employeur paiera toutes les dépenses autorisées encourues par les salarié(e)s lorsqu'ils(elles) sont en service.

**Article 12(b)** Les photographes doivent fournir leur propre véhicule lorsqu'ils(elles) sont au service de l'Employeur et l'Employeur remboursera ces photographes par une allocation de sept cents (700,00\$) dollars par mois. L'Employeur remboursera aux photographes le coût d'un système de sécurité installé sur leur véhicule et/ou cinquante pourcent (50%) du coût d'un système d'alarme installé sur leurs véhicules et/ou cinquante pourcent (50%) des augmentations du coût de leur prime d'assurances résultant de vandalisme à leur véhicule alors qu'ils(elles) sont au service de l'Employeur.

**Article 12(c)** Les autres salarié(e)s non visé(e)s par l'Article 12(b) auront le droit de refuser d'utiliser leur propre véhicule lorsqu'ils(elles) sont en service. Ces salarié(e)s autorisé(e)s à utiliser leur véhicule lorsqu'ils(elles) sont en service seront remboursé(e)s pour cet usage au taux de quarante-deux (\$,42) cents le kilomètre.

**Article 12(d)** L'Employeur réserve son droit de fournir des véhicules achetés ou loués par la Compagnie pour remplacer les allocations. Les employé(e)s qui ont des véhicules loués auraient alors l'option de continuer à recevoir leurs allocations jusqu'à l'expiration de leurs contrats de location.

## **FONCTIONS**

**Article 13(a)** Aucun membre des unités de négociation ne sera affecté régulièrement lors de son quart d'emploi à des tâches relevant de plus d'une classification lors d'un quart quelconque sans l'assentiment de la Guilde.

**Article 13(b)(i)** Tout(e) salarié(e) qui est affecté(e) à ou qui accomplit avec l'autorisation de la direction toutes ou la majorité des fonctions d'une classification mieux rémunérée au sein de l'unité de négociation et qui assume ces fonctions pendant deux (2) heures ou plus sera payé(e) au taux de salaire de la classification mieux rémunérée au taux immédiatement supérieur à celui de sa classification actuelle et ce, pour au moins un quart entier. Cela ne constituera pas un changement de classification même sur une base temporaire mais seulement une prime en fonction des responsabilités inhérentes à une classification mieux rémunérée.

**(ii)** Lorsqu'il est impossible d'obtenir l'autorisation de la direction, un(e) salarié(e) qui, de sa

propre initiative, remplit les fonctions d'une classification mieux rémunérée pour deux (2) heures ou plus, recevra le taux de salaire de cette classification mieux rémunérée au taux immédiatement supérieur à celui de sa classification actuelle et ce pour au moins un quart entier.

**Article 13(c)** Si un(e) salarié(e) est affecté(e) pendant un quart complet, aux fonctions d'un poste qui ne fait pas partie des unités de négociation, le (la) salarié(e) et l'Employeur s'entendront à l'avance sur la prime. Il est entendu qu'un(e) salarié(e) aura droit à la présence d'un représentant ou d'un officier de la Guilde pour discuter de ces primes lorsque ledit (ladite) salarié(e) est assigné(e) à effectuer, pendant plus d'un quart complet, les fonctions d'un poste qui est exclu des unités de négociation.

**Article 13(d)** La compétence d'un(e) salarié(e) se mesure à son aptitude à remplir les fonctions de la classification à laquelle il (elle) est régulièrement affecté(e).

**Article 13(e)** Un(e) salarié(e) ne sera pas obligé(e) d'effectuer des tâches qui ne sont pas reliées aux fonctions de son poste.

#### **PROMOTIONS ET MUTATIONS**

**Article 14(a)** L'Employeur et la Guilde reconnaissent qu'il faut maintenir un haut niveau de compétence dans tous les aspects du travail. Toutes les promotions et/ou mutations des salarié(e)s visé(e)s par la présente convention à des postes au sein des unités de négociation se fonderont sur la compétence et l'efficacité. A compétence et efficacité égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

**Article 14(b)(i)** Lorsqu'un(e) salarié(e) à l'intérieur de l'unité de négociation quitte son emploi à la Compagnie, est promu(e) ou muté(e) à l'intérieur de l'unité de négociation ou devient un(e) salarié(e) exclu(e) par suite de promotion ou d'entente, le poste préalablement occupé par ce (cette) salarié(e) sera considérée comme vacant.

**(ii)** Lorsqu'un poste est considéré comme vacant et qu'il doit être comblé, l'Employeur devra afficher un avis de ce poste conformément à la procédure décrite à l'Article 14. De plus, l'Employeur accepte d'afficher le nom du(de la) candidat(e) choisi(e) à la conclusion de son processus de sélection.

**(iii)** Lorsque l'Employeur doit combler une vacance ou un poste à l'intérieur des unités de négociation, l'Employeur affichera la vacance ou le poste sur les tableaux d'affichage de la Compagnie qui sont sous la compétence de la Guilde et en fournira des copies à la Guilde.

Tout(e) salarié(e) de toute unité de négociation pourra, dans les sept (7) jours suivant l'affichage, poser sa candidature par écrit pour la vacance ou le poste devant être comblé. L'Employeur avisera tou(te)s les salarié(e)s postulant(e)s qui n'ont pas été choisi(e)s en disant pourquoi ils (elles) n'ont pas été choisi(e)s et en offrant des suggestions qui pourront rendre une candidature future digne d'être retenue. La Guilde peut faire des représentations au nom d'un(e) employé(e) qui désire une mutation.

**(iv)** Si une vacance ou un poste n'est pas comblé dans les quarante-cinq (45) jours civils consécutifs suivant la date initiale d'affichage, et que ce poste vacant ou cette position doit encore être comblé, l'Employeur affichera à nouveau le poste ou la vacance conformément à la procédure décrite dans cet Article .

**(v)** L'Employeur ou la Guilde pourront postuler au nom de tout(e) salarié(e) absent(e) du travail pendant la période d'affichage.

L'Employeur pourra considérer les candidatures soumises par la Guilde au nom de tout(e) candidat(e) à un poste. Ces candidatures seront soumises au Service des Ressources Humaines.

**(vi)** Aucune des procédures décrites au présent Article n'empêchera l'Employeur d'assigner temporairement un membre du personnel pour effectuer le travail requis, du moment que cette assignation temporaire ne dépasse pas soixante (60) jours civils consécutifs sauf par entente mutuelle avec la Guilde.

**(vii)** Tout(e) salarié(e) de toute unité de négociation peut poser sa candidature pour des postes ou vacances qui ont été affichés dans d'autres services de The Gazette. L'Employeur avisera tou(te)s les salarié(e)s postulant(e)s qui n'auront pas été choisi(e)s. Tout(e) salarié(e) postulant(e) n'ayant pas été choisi(e) désirant connaître les raisons du refus de sa candidature et désirant des suggestions pour rendre sa candidature future digne

d'être retenue pour étude pourra demander, par écrit, une entrevue auprès du Service des Ressources Humaines. L'Employeur fera tous les efforts pour rencontrer le (la) salarié(e) dès que possible.

**Article 14(c)** Les salarié(e)s promu(e)s à une classification supérieure seront considéré(e)s comme étant à l'essai pour la période la plus longue entre les premiers quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou les premiers trente (30) quarts travaillés. Durant cette période d'essai, l'Employeur pourra retourner le (la) salarié(e) à son ancien poste dans son ancienne classification ou le (la) salarié(e) pourra choisir de revenir à son ancien poste dans son ancienne classification sans pénalité ni préjudice.

**Article 14(d)** Aucun(e) salarié(e) ne sera pénalisé(e) pour avoir refusé une promotion.

**Article 14(e)(i)** Aucun(e) salarié(e) ne sera muté(e) à plus de quatre-vingts (80) kilomètres de son bureau sans son consentement, et sans que l'Employeur ne paie tous les frais de déménagement autorisés. Un(e) salarié(e) ne sera pas pénalisé(e) pour avoir refusé une telle mutation. Dans des circonstances normales, de telles mutations seront pour une période d'au moins deux (2) ans et un minimum de deux (2) mois de préavis devra être donné avant de muter le (la) salarié(e) à nouveau. Si un(e) salarié(e) demande de revenir à Montréal et quitter un poste à l'extérieur de la ville, l'Employeur accèdera à sa demande dès que cela sera réalisable, à l'intérieur d'un délai de six (6) mois. Si l'Employeur demande à un(e) salarié(e) de revenir à Montréal et de quitter un poste à l'extérieur de la ville, le (la) salarié(e) accèdera à sa demande dès que cela sera réalisable, à l'intérieur d'un délai de six (6) mois.

**(ii)** Aucun(e) salarié(e) ne sera muté(e) à ou d'un secteur ou succursale sans qu'il n'y ait eu discussion préalable avec le (la) salarié(e) et aussi avec la Guilde au besoin.

L'Employeur reconnaît que certain(e)s salarié(e)s pourraient préférer ne pas être muté(e)s. Lorsqu'une mutation est jugée nécessaire et qu'un(e) salarié(e) ne désire pas être muté(e), l'Employeur affichera un avis demandant des volontaires et considérera d'abord le désir des salarié(e)s désireu(euses)x d'accepter une mutation.

**(iii)** En cas d'urgence, l'Employeur pourra muter un(e) salarié(e) temporairement à un secteur ou

bureau. Dans ces cas, l'Employeur avisera le (la) salarié(e) des raisons, des circonstances et de la durée probable de la mutation. La durée de telles mutations ne dépassera pas trente (30) jours civils consécutifs sauf en cas d'entente mutuelle avec la Guilde.

(iv) L'Employeur consent à éviter, lorsque cela est possible, de muter un(e) salarié(e) plus souvent qu'une (1) fois tous les six (6) mois sans son consentement.

**Article 14(f)(i)** Un(e) salarié(e) muté(e) à un autre poste au sein des unités de négociation recevra au moins son taux de salaire normal sans perte d'avantages. Ces conditions s'appliqueront aussi à une mutation temporaire qui ne devra pas excéder soixante (60) jours civils consécutifs sauf par entente mutuelle. Les mutations ne seront pas utilisées en guise de mesure disciplinaire.

(ii) Un(e) salarié(e) ne peut être muté(e) à un travail avec lequel il(elle) n'est pas familier(ère) et qui pourrait entraîner son congédiement pour incompétence.

**Article 14(g)** Il est entendu que si un(e) salarié(e) est réaffecté(e) à son ancien poste au sein de son ancienne classification, ou choisit de retourner à son ancien poste au sein de son ancienne classification, tou(te)s les salarié(e)s muté(e)s ou promu(e)s par suite de cette vacance ou de ce poste devront réintégrer leurs anciens postes au sein de leurs anciennes classification ou, dans le cas de nouveaux(nouvelles) salarié(e)s, il pourra s'avérer nécessaire de les mettre à pied.

#### **SALARIE(E)S A TEMPS PARTIEL ET SALARIE(E)S TEMPORAIRES**

**Article 15(a)** Un(e) salarié(e) à temps partiel est un employé qui est embauché(e) pour travailler régulièrement quatre-vingt pour cent (80%) ou moins de la semaine de travail prévue à l'Article 10 de la présente Convention.

**Article 15(b)(i)** Un(e) salarié(e) temporaire en est un qui est embauché(e) pour:

(1) un projet spécial ou une période de temps spécifique et, dans les deux cas, pour une période ne devant pas excéder trois (3) mois sauf s'il y a entente entre la Guilde et l'Employeur; ou

(2) dans le cas d'étudiants, la période des vacances scolaires; ou

(3) remplacer lors d'un congé sans solde approuvé ou une absence pour cause de maladie ou d'invalidité et dans ces cas, pour une période ne devant pas excéder six (6) mois sauf s'il y a entente entre la Guilde et l'Employeur.

**NOTE:** En ce qui a trait à l'embauche temporaire pour les remplacements de congés de maternité, voir l'Article 24 "Avantages sociaux".

(ii) La Guilde sera avisée par écrit de la nature et de la durée probable de tout emploi temporaire.

(iii) Si l'emploi d'un(e) salarié(e) temporaire devait être prolongée au-delà de six (6) mois, ce (cette) salarié(e) aurait alors droit à tous les bénéfices dont bénéficient présentement les salarié(e)s à plein temps et, sur la même base, sujet aux dispositions de l'Article 15, paragraphe (j) et (k).

(iv) Lorsque la main-d'oeuvre est réduite en deça des normales, pour cause de vacances, congés sans solde, invalidité ou congé de maladie, pour plus d'une semaine, et que cette situation crée une augmentation au-delà de la normale dans la charge de travail, la charge de travail sera d'abord distribuée parmi les salarié(e)s qui restent dans la classification et deuxièmement parmi les salarié(e)s restant et si le surplus de travail demeure excessif, de l'aide temporaire en quantité suffisante pourra être embauchée pour effectuer ce travail.

S'il devait n'y avoir aucune embauche d'aide temporaire, l'Employeur ne distribuera pas la charge de travail de façon à entraver la performance d'un(e) salarié(e) en regard de sa charge de travail existant, mais si l'Employeur doit redistribuer le travail, il est entendu que l'évaluation de la performance d'un(e) salarié(e) pendant ces périodes ne sera pas affectée par son incapacité à rencontrer la demande totale directement reliée à cette nouvelle charge de travail temporaire.

**Article 15(c)** Les salarié(e)s à temps partiel seront payé(e)s selon un taux horaire équivalant au salaire hebdomadaire prévu pour leur classification et leur expérience. Les heures de travail à temps partiel seront assignées de façon juste et équitable.

**Article 15(d)** Les salarié(e)s temporaires seront payé(e)s à un taux horaire équivalent au salaire hebdomadaire minimum prévu pour leur classification et leur expérience.

**Article 15(e)** Des étudiant(e)s peuvent être embauché(e)s pour fins de formation et pour remplacer les salarié(e)s en vacances, durant les vacances scolaires de l'été, de même que pour une période ne devant pas excéder un (1) mois durant les vacances scolaires d'hiver à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et la Guilde. Ces étudiant(e)s ne seront pas payé(e)s moins de quatre-vingts pour cent (80%) du taux le moins élevé de la classification dans laquelle ils (elles) travaillent. Toutefois, il est entendu que les remplacements de vacances seront d'abord offerts aux salarié(e)s à temps partiel disponibles.

**Article 15(f)(i)** Lorsque l'horaire des heures de travail de tout(e) salarié(e) à temps partiel doit être réduit de plus de cinquante (50) pour cent, l'Employeur donnera à la Guilde et à l'employé(e) visé(e) un avis écrit de trente (30) jours. Les réductions d'heures de travail qui ont été temporairement augmentées à cause de projets spéciaux n'excédant pas trois (3) mois, à cause de remplacement de congés de maladie ou à cause de vacances seront exclues de ce calcul.

**(ii)** Lorsque la moyenne des heures travaillées par un(e) salarié(e) à temps partiel au cours d'une période de six (6) mois consécutifs, excluant les congés pour vacances, remplacements pour congés de maternité et les cas de maladie ou d'accident de plus d'une (1) semaine, qui ne seront pas considérés comme une interruption de la période consécutive mais qui prolongeront celle-ci d'une période de temps équivalente, dépassera, par semaine, quatre-vingt (80) pour cent de la semaine de travail décrite à l'Article 10 de la présente convention, ce (cette) salarié(e) deviendra un(e) salarié(e) à temps plein.

**Article 15(g)** Dans le cas où un(e) salarié(e) à temps partiel ou temporaire deviendrait un(e) salarié(e) à temps plein, il (elle) se verra au moins reconnaître tout le temps précédemment travaillé et verra le nombre de semaines de vacances auxquelles il/elle a droit et la date de service au sein de l'entreprise ajustés en conformité avec les heures qu'on lui aura ainsi reconnues.

**Article 15(h)(i)** Tou(te)s les salarié(e)s à temps partiel qui entrent au service de l'Employeur après le 1er juillet

1984, se verront reconnaître le nombre d'heures le plus élevé entre une fois et demie (1.5) le nombre d'heures effectivement travaillées ou celles payées par l'Employeur et ce, jusqu'à un maximum du nombre d'heures constituant une semaine normale de travail tel que définie à l'Article 10 et ces salariés progresseront sur l'échelle des salaires minima selon cette formule. Ces salarié(e)s recevront tous les bénéfices reliés à la durée de service en fonction de la durée de leur emploi auprès de l'Employeur et non en fonction des heures réellement travaillées, le tout régi par les dispositions de l'Article 15(j) et (k).

(ii) Les registres de l'Employeur relatifs aux heures travaillées et/ou payées aux salarié(e)s à temps partiel décrites à l'Article 15(h)(i) seront mis à la disposition de la Guilde sur demande.

**Article 15(i)** Aucun(e) salarié(e) temporaire ou étudiant(e) ne sera embauché(e) s'il peut s'ensuivre la perte d'emploi ou le déplacement d'un(e) salarié(e) régulier(ière).

**Article 15(j)(i)** Les salarié(e)s à temps partiel qui travaillent ou sont payés pour une moyenne de vingt (20) heures ou plus par semaine, selon l'éventualité la plus élevée, et qui le font pour une période de trois (3) mois consécutifs, à l'exclusion des congés pour vacances qui ne seront pas considérés comme une interruption de la période consécutive mais prolongeront celle-ci d'une période équivalente, seront régi(e)s par toutes les conditions de la présente convention et nonobstant la généralité de ce qui précède, auront droit à tous les bénéfices actuellement reçus par les salarié(e)s à plein temps, et ce sur la même base, sauf dans le cas des exceptions qui suivent:

1. Ces salarié(e)s à temps partiel recevront une allocation de vacances hebdomadaire basée sur le tableau des pourcentages décrit à l'Article 17(c) - Vacances. L'Employeur continuera sa pratique d'autoriser des congés sans solde aux salarié(e)s à temps partiel pour fins de vacances.

2. Si un jour férié reconnu ou un jour chômé comme tel tombe sur une journée où un(e) tel(le) salarié(e) à temps partiel n'aurait pas normalement travaillé, le (la) salarié(e) sera payé(e) en temps de congé équivalent et ce, au prorata, pour ce jour férié (ex.: si un(e) salarié(e) travaille normalement trois (3) jours par semaine et qu'un jour férié tombe sur l'un de ses jours de congé, il (elle) recevra l'équivalent en temps de congé à soixante (60) pour

cent du salaire d'une journée pour le jour férié reconnu en plus de son salaire pour les jours travaillés).

**3.** Ces salarié(e)s à temps partiel, lorsqu'ils (elles) sont en congé de maladie à court terme continueront de recevoir leur salaire pour les heures déjà cédulées pour la semaine du premier jour de leur maladie, alors que leur rémunération, par la suite, sera calculé sur la moyenne de leur salaire régulier pour chaque semaine des quatre (4) semaines qui précèdent immédiatement leur premier jour d'absence.

**4.** Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas visé(e)s par les dispositions de l'Article 10(e) et 16(f).

**(ii)** Ces salarié(e)s à temps partiel qui répondent aux exigences mentionnées à l'alinéa (j)(i) ci-dessus seront régi(e)s par les dispositions du paragraphe (j)(i) dès que la période de trois (3) mois consécutifs sera complétée et demeureront régi(e)s par ces dispositions à moins qu'ils (elles) ne travaillent moins qu'une moyenne de vingt (20) heures par semaine pendant six (6) mois consécutifs. Tous les calculs en vertu de cette section seront effectués sur une base mensuelle et un(e) salarié(e) qui devient éligible sera couvert(e) au début du mois suivant.

**Article 15(k)** Les salarié(e)s à temps partiel autres que ceux dont il est question au paragraphe (j) du présent Article seront régi(e)s par toutes les dispositions de la présente convention avec les exceptions qui suivent:

**(i)** Ces salarié(e)s à temps partiel recevront une allocation de vacances hebdomadaire conformément au tableau des pourcentages décrit à l'Article 17(c) - Vacances. L'Employeur continuera sa pratique d'autoriser des congés sans solde aux salarié(e)s à temps partiel pour fins de vacances.

**(ii)** Si un jour férié ou un jour chômé comme tel tombe sur une journée où un(e) tel(le) salarié(e) à temps partiel aurait normalement dû travailler, ledit (ladite) salarié(e) sera en congé ce jour-là et son salaire ne sera pas réduit pour ne pas avoir travaillé en raison du congé.

**(iii)** Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 10(e), 16(c) et 16(f).

(iv) Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 24 sauf pour les cas de congés de maternité.

**Article 15(l)** Il est entendu que les heures travaillées par un(e) salarié(e) à temps partiel ou temporaire en excès des heures d'un quart régulier de sept (7) heures seront rémunérées selon l'Article 11(b).

**Article 15(m)** Les salarié(e)s à temps partiel ou temporaire peuvent être embauché(e)s pour moins d'un quart complet mais pour un minimum de quatre (4) heures.

### JOURS FERIES

**Article 16(a)(i)** Les jours fériés reconnus, ou les jours chômés comme tels sont les suivants:

Jour de L'An	Fête du Travail
Fête de la Reine	Action de Grâce
St-Jean Baptiste	Noël
Jour du Canada	

En plus des congés fériés ci-haut mentionnés, le lendemain de Noël ou le 2 janvier et le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques seront également célébrés au sein de l'entreprise. Si les deux jours étaient observés au sein des services, les salarié(e)s feront leur choix parmi ces deux jours par ordre d'ancienneté.

Soixante (60) jours avant le congé férié, les deux parties se rencontreront pour discuter et s'entendre sur quels jours (le lendemain de Noël ou le 2 janvier et le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques) seront célébrés comme congés fériés.

(ii) Lorsque les jours saints de la religion d'un(e) salarié(e) ne coïncident pas avec les jours fériés mentionnés à l'Article 16(a)(i) et que ledit (ladite) salarié(e) désire observer les jours saints de sa religion, il (elle) devra en faire la demande écrite à l'Employeur, avant le 15 avril de chaque année. Ces congés pourront, au choix du (de la) salarié(e), être pris en jours de vacances tel que défini à l'Article 17 ou en tant que jours de congé personnels payés tel que définis à l'Article 16(f).

**Article 16(b)** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s travaillant la semaine civile au cours de laquelle tombe un

jour férié reconnu ne coïncidant pas avec leur jour de congé régulier seront rémunéré(e)s pour le jour férié reconnu au taux de leur salaire de base normal.

**Article 16(c)** Un(e) salarié(e) régulier(ière) à temps plein dont le jour de congé régulier tombe un jour férié reconnu, ou un jour chômé comme tel, ou dont les vacances comprennent un jour férié reconnu recevra compensation en argent ou une période de congé équivalente dans les six (6) mois.

**Article 16(d)** Un(e) salarié(e) qui accepte de travailler un jour férié reconnu sera payé(e) au taux de base majoré de 100% pour toutes les heures travaillées, avec un minimum d'une journée de salaire ou de congé équivalent au taux de temps supplémentaire. Ce temps équivalent de congé sera en sus du paiement exigible aux termes de l'Article 16(b). Pour les salarié(e)s du quart de nuit, le jour férié sera observé la nuit précédant le jour férié.

**Article 16(e)** Lorsque l'un des quelconque jours fériés reconnus coïncide avec un jour de congé régulier d'un(e) salarié(e), la semaine de travail comprendra un quart de moins que la semaine de travail normale telle que stipulée à l'Article 10(a) de cette Convention. Il est entendu que le travail accompli lors d'un tel jour férié sera rémunéré tel que prévu à l'Article 16(d) et que le travail accompli lors du sixième et/ou septième quart de la même semaine sera rémunéré tel que prévu à l'Article 11(g) de cette Convention.

**Article 16(f)(i)** En plus des jours fériés susmentionnés, chaque salarié(e) régulier(ière) a droit à trois (3) jours de congé payés au taux régulier qui doivent être pris au cours de l'année civile à une date fixée par entente mutuelle.

(ii) Dans la première année civile de son embauche, un(e) salarié(e) régulier(ière) aura droit à un (1) tel jour de congé payé pour chaque période de quatre (4) mois travaillée ou partie de telle période.

**Article 16(g)** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s à temps plein travaillant une semaine de cinq (5) jours qui sont sur la liste de paie au 1er mai de chaque année civile, et qui sont toujours sur la liste de paie au 1er novembre suivant, auront droit à cinq (5) jours de congé au taux de base à être pris pendant la période de vacances de l'année en question au(x) moment(s) fixé(s) par entente mutuelle avant le 1er février de toute année. Pour s'assurer

qu'un(e) salarié(e) ne perde pas son droit à un tel congé, toute(s) journée(s) de congé n'ayant pas été prise(s) ou fixée(s) en date du 1er février sera (seront) fixée(s) par l'Employeur en journées consécutives. Dans les cas de cessation d'emploi, l'Employeur paiera l'équivalent de temps chômé en espèces pour tout congé non pris ou non fixé avant la fin de la période de vacances de l'année en question.

## VACANCES

**Article 17(a)** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s à temps plein régi(e)s par la présente Convention et qui ont complété une année de service au 1er mai d'une année auront droit à 3 semaines de vacances payées. De plus, ils (elles) auront droit à une quatrième semaine s'ils (elles) ont complété six (6) ans de service continu régulier au 1er mai d'une année; à une cinquième semaine s'ils (elles) ont complété douze (12) ans de service régulier continu le 1er mai d'une année et à une sixième semaine s'ils (elles) ont complété vingt (20) ans de service régulier continu.

**Article 17(b)** Les salarié(e)s régulier(ière)s à temps plein ayant moins d'une (1) année de service régulier continu en date du 1er mai d'une quelconque année auront droit à des vacances proportionnellement au temps travaillé avant cette date, comme suit:

Service	Vacances	Service	Vacances
1 mois	1 jour	7 mois	8 jours
2 mois	2 jours	8 mois	10 jours
3 mois	3 jours	9 mois	11 jours
4 mois	4 jours	10 mois	12 jours
5 mois	5 jours	11 mois	14 jours
6 mois	6 jours	12 mois	15 jours

Pour les fins du présent Article , un(e) salarié(e)s sera réputé(e) avoir travaillé un mois civil entier à la condition qu'il (elle) soit entré(e) au service de l'Employeur avant le seizième (16e) jour de ce mois.

**Article 17(c)** Lorsqu'un(e) salarié(e) régulier(ière) à temps plein quitte l'Employeur, décède ou entre dans les forces armées tel que décrit à l'Article 8(q), toute(s) semaine(s) de vacances à laquelle (auxquelles) il (elle) avait droit plus un pourcentage du revenu brut gagné par le (la) salarié(e) depuis le début de la période de référence en cours pour le calcul des vacances seront payés comme suit:

Durée de service continu

%

Moins d'une année	4%
Plus d'une année mais moins de 6 ans	6%
Plus de 6 ans mais moins de 12 ans	8%
Plus de 12 ans mais moins de 20 ans	10%
Plus de 20 ans	12%

**Article 17(d)** Le temps supplémentaire dû à un(e) salarié(e) ou les vacances créditées du (de la) salarié(e) ou à lui être crédités ne feront l'objet d'aucune déduction pour congé de maladie.

**Article 17(e)** La paie des vacances sera remise à l'avance au taux de salaire égal au salaire brut courant du (de la) salarié(e).

**Article 17(f)** Lorsque possible, le (la) salarié(e) pourra prendre de façon consécutive toute la période de vacances à laquelle il (elle) à droit.

**Article 17(g)(i)** Les salarié(e)s qui s'absentent parce qu'ils (elles) sont convoqué(e)s comme jury ou pour représenter la Guilde dans une affaire concernant l'Employeur et la Guilde accumuleront leurs crédits de vacances comme si ces journées avaient été travaillées. La période de vacances à laquelle un(e) salarié(e) a droit ne sera pas réduite si ce (cette) salarié(e) est absent(e) pour une période allant jusqu'à six (6) mois par suite de maladie ou d'accident indemnisable.

(ii) Tout(e) salarié(e) absent(e) du travail pour maladie personnelle ou alors qu'il (elle) reçoit une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle pendant plus de six (6) mois aura droit à sa paye de vacances sur une base de prorata. Toutefois, à son retour au travail, ledit (ladite) salarié(e) aura droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances pour l'année de vacances en cours.

**Article 17(h)** Chaque salarié(e) qui a complété une année de service mais moins de douze (12) années de service aura le droit de prendre jusqu'à concurrence de deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et la Fête du Travail. Les employé(e)s qui ont complété douze (12) années et plus de service auront le droit de prendre jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.

**Article 17(i)** Les salarié(e)s choisissant ne pas prendre de vacances pendant les mois d'été mentionnés à l'Article 17(h) mais ayant soumis leur demande avant le 15 avril auront priorité pour le choix de leurs vacances d'été entre le 15 septembre et le 30 avril. En cas de conflit entre les demandes de salarié(e)s ayant choisi de ne pas prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances pendant les mois d'été, l'ancienneté selon la durée totale de service au sein de chaque sous-service prévaudra.

**Article 17(j)** Les listes de choix de vacances seront affichées le ou avant le 15 mars de chaque année dans chaque sous-service et ce, pour l'année entière à venir. En cas de conflits entre les choix de vacances, l'ancienneté, établie en fonction de la période totale de service au sein de chaque sous-service, prévaudra pour toutes les demandes soumises avant le 10 avril. Le 30 avril, les listes de vacances confirmées seront affichées. Aucun(e) salarié(e) ne sera tenu(e) de demander sa période de vacances avant une date limite quelconque, à la condition que ce (cette) salarié(e) soit disposé(e) à renoncer à ses droits d'ancienneté.

**Article 17(k)** Les vacances demandées pendant la période du 1er au 15 mai et du 15 septembre au 30 avril seront octroyées comme suit:

1. Les salarié(e)s ayant droit à une troisième (3e) semaine de vacances auront priorité sur ceux qui ont droit à une quatrième (4e) semaine de vacances; et

2. Les salarié(e)s ayant droit à une quatrième (4e) semaine de vacances auront priorité sur ceux qui ont droit à une cinquième (5e) semaine de vacances; et

3. Les salarié(e)s ayant droit à une cinquième (5e) semaine de vacances auront priorité sur ceux qui ont droit à une sixième (6e) semaine de vacances.

En cas de conflits entre les choix de vacances en ce qui a trait au présent paragraphe (k), l'ancienneté auprès de l'Employeur prévaudra.

**Article 17(l)** Les salarié(e)s auront le droit de prendre toute leur période de vacances durant l'année de référence s'échelonnant du 1er mai au 30 avril. S'il (elle) le désire, un(e) salarié(e) peut reporter une semaine de vacances à l'année suivante.

**Article 17(m)(i)** Les salarié(e)s embauché(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances ou les salarié(e)s muté(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances dans d'autres classes d'emploi dans l'unité de négociation, recevront au moins quatre-vingt (80) pourcent du salaire minimum de cette classification. Les salarié(e) muté(e) ne seront en aucun cas rémunéré(e)s à un taux moindre que leur taux de salaire courant au sein de leur présente classification. En aucun cas, les salarié(e)s mutés ou embauché(e)s ne seront mutés ou employé(e)s pour une période de plus de trois (3) mois sans le consentement de la Guilde.

**(ii)** L'Employeur reconnaît que certain(e)s salarié(e)s pourraient préférer ne pas être muté(e)s pour effectuer les remplacements de vacances. Lorsqu'une telle mutation est jugée nécessaire et qu'un(e) salarié(e) préférerait ne pas être muté(e), l'Employeur affichera un avis faisant appel à des volontaires et prendra d'abord en considération le désir des salarié(e)s désirant accepter une telle mutation. Cette clause n'empêchera pas l'Employeur de muter temporairement un(e) salarié(e) pour que soit effectué le travail en question pendant une période ne devant pas dépasser trois (3) semaines.

#### **CONGES AUTORISES**

**Article 18(a)** Des congés sans solde pourront être accordés par l'Employeur sur demande écrite. Une telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

**Article 18(b)** Des congés sans solde seront accordés sur demande écrite aux salarié(e)s à qui on aura décerné des bourses d'études universitaires ou un statut de rattachement universitaire. Les congés visés par le présent paragraphe devront être demandés par écrit au moins trois (3) mois à l'avance.

**Article 18(c)(i)** Les salarié(e)s ayant complété six (6) ans de service chez l'Employeur se verront accorder jusqu'à douze (12) mois de congé sans solde pour des fins relatives à leur travail non-visées par l'Article 21, ou pour poursuivre leurs études. Ces congés seront demandés par écrit au moins trois (3) mois à l'avance.

**(ii)** L'Employeur ne sera pas obligé d'accorder les congés prévus aux paragraphes (b) et (c) du présent Article pour une même période à plus de trois (3) salarié(e)s du service de la rédaction ou à plus de deux (2) salarié(e)s de chacun des autres services régi(e)s par la

présente Convention. Pas plus d'un(e) (1) salarié(e) de chaque sous-service ne sera absent en tout temps.

**Article 18(d)** Les congés mentionnés au paragraphe (c) seront accordés prioritairement au (à la) salarié(e) le (la) plus ancien(ne) en faisant la demande. Aucun(e) salarié(e) ne se verra accorder un second congé en vertu des paragraphes (b) et (c) alors que d'autres salarié(e)s attendent de se prévaloir de tels congés.

**Article 18(e)** Si un(e) salarié(e) est élu(e) ou nommé(e) à une fonction ou à un poste au sein de la Guilde des Employés de Journaux, CTC, FAT-COI, ou à une fonction ou à un poste au sein d'une section locale de la Guilde des Employés de Journaux ou à une fonction ou un poste au sein d'une organisation avec laquelle la Guilde des Employés de Journaux est affiliée, ledit (ladite) salarié(e) bénéficiera, sur demande, d'un congé sans solde pour une période ne dépassant pas trois (3) ans pouvant être prolongé par consentement mutuel. Le (la) salarié(e) sera réintégré(e) dans ses fonctions ou dans des fonctions équivalentes à l'expiration du congé.

**Article 18(f)** Des congés sans solde seront accordés sur demande écrite aux salarié(e)s élu(e)s ou nommé(e)s délégué(e)s aux congrès de la Guilde des Employés de Journaux ou de toute autre organisation à laquelle la Guilde des Employés de Journaux est affiliée, de même qu'aux délégué(e)s aux réunions spéciales convoquées par la Guilde des Employés de Journaux pourvu que pas plus de cinq (5) de ces congés ne doivent être accordés à chaque fois, et que pas plus que deux (2) membres de chaque service visé par la présente Convention ne soient absents en tout temps.

**Article 18(g)** Les salarié(e)s du service de rédaction peuvent se voir imposer un congé avant de mener une campagne électorale pour occuper des fonctions officielles électives. Il est entendu que l'élection d'un(e) salarié(e) à une fonction officielle peut représenter un conflit d'intérêt irréconciliable avec les tâches d'un(e) employé(e) de la rédaction. Si possible, l'Employeur peut muter cet(te) salarié(e) à un poste qui n'occasionne aucun conflit.

**Article 18(h)(i)** A l'exception de ce qui est prévu aux paragraphes (b), (c) et (j) du présent Article 18 et de l'Article 5, un(e) salarié(e) demandera un congé sans solde par écrit au moins un (1) mois avant la date du début du congé.

(ii) Lorsqu'un congé est pour une période de trois (3) mois ou plus, le (la) salarié(e) doit aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration du congé, de son intention de retourner au travail. A défaut d'un tel avis, le (la) salarié(e) sera réputé(e) avoir démissionné volontairement de ses fonctions.

**Article 18(i)** Les congés sans solde accordés aux termes du présent Article ne constituent pas des interruptions de service, mais ne doivent pas être considérés comme du temps de service lors du calcul des avantages basés sur la durée du service.

**Article 18(j)** Advenant le décès d'un des parents, du tuteur légal, d'un enfant, du conjoint, d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère du conjoint, d'un père ou d'une mère adoptive, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un beau-fils ou d'une belle-fille, le salaire perdu par un(e) salarié(e) régulier(ière) jusqu'à concurrence de trois (3) jours de paie au taux de base lui sera remboursé. De plus, les salarié(e)s réguliers(ières) ont droit à deux (2) jours de congé payé pour assister aux funérailles d'un grand-parent. Ces congés seront pris en journées consécutives de travail et la date des funérailles devra faire partie de la période d'absence.

**Article 18(k)** L'Employeur paiera à un(e) salarié(e) régulier(ière) qui sert de juré ou de témoin dans une cause où il/elle n'est pas une partie intéressée, la différence entre l'allocation de juré ou de témoin et la paie régulière au taux de base perdue pour le temps où sa présence en cours a été requise. Si possible, le (la) salarié(e) donnera à l'Employeur au moins trois (3) jours de préavis. Le (la) salarié(e) fournira à l'Employeur une preuve de service et un relevé des gains reçus à titre de juré ou de témoin.

Il est entendu que les dispositions du présent article ne s'appliqueront pas aux causes impliquant l'Employeur et la Guilde.

#### **INTEGRITE DU (DE LA) SALARIE(E)**

**Article 19(a)** Le nom d'un(e) salarié(e) comme auteur(e) ou source ne sera pas utilisé contre son gré.

**Article 19(b)** L'Employeur ne fera aucun changement et/ou coupure dans les Articles ou photographies soumis, qui pourraient changer le sens dudit matériel, sans auparavant consulter le (la) salarié(e). Si l'Employeur détermine que

des changements ou des coupures doivent être faits et que l'auteur ou le photographe n'est pas d'accord ou n'est pas disponible pour consultation après que tous les efforts raisonnables ont été faits pour le (la) rejoindre, le nom du (de la) salarié(e) comme auteur(e) ou source devra être enlevée avant la publication du matériel.

Dans les cas d'analyses de chroniques ou d'opinions qui doivent contenir la signature de l'auteur(e), aucun changement et/ou coupure pouvant dénaturer le sens du matériel, ne sera effectué sans consultation préalable et assentiment du (de la) salarié(e).

Sur demande, tout changement substantiel au matériel sera expliqué au (à la) salarié(e).

**Article 19(c)** Si une question survient au sujet de l'exactitude du matériel imprimé, aucune correction ou rétractation de ce matériel ne sera imprimée, sauf si nécessaire à cause d'allégations de libelle, avant que le(la)(s) salarié(e)(s) impliqué(e)(s) n'ai(en)t eu l'opportunité de soumettre rapidement à l'Employeur, toutes les explications ou informations que le(la)s salarié(e)(s) considère(nt) pertinentes et appropriées. Si après, que tous les efforts raisonnables ont été faits pour rejoindre le (la) salarié(e) celui-ci (celle-ci) ne peut toujours pas être contacté(e), l'Employeur avisera la Guilde avant de faire toute correction ou rétractation.

**Article 19(d)** L'Employeur ne publiera pas de lettres de critique envers des salarié(e)s qui seraient factuellement inexacts.

Toute lettre destinée à être publiée et qui attaque directement un(e) salarié(e) ou son travail, ou qui met en doute les faits présentés dans un Article, sera portée à l'attention du (de la) salarié(e) intéressé(e) avant d'être publiée. Le (la) salarié(e) peut demander le droit de répondre à toute lettre de critique. Cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

Si le (la) salarié(e) ne peut être contacté(e) et qu'il est considéré urgent de publier la lettre, l'Employeur en avisera la Guilde auparavant.

**Article 19(e)** L'Employeur publiera une correction pour tout changement substantiel incorrect fait par l'Employeur au texte publié d'un(e) salarié(e).

**Article 19(f)** Un Comité d'Information formé du Rédacteur en chef et/ou du Rédacteur exécutif et de deux (2) autres représentants(e)s de la direction et de quatre (4) membres au choix de la Guilde se rencontrera deux (2) fois par mois, préférablement durant la deuxième et la quatrième semaine de chaque mois. Ces réunions seront d'une durée maximale d'une heure et demie chacune.

Le Comité discutera de toute question concernant les opérations de The Gazette y compris le matériel publié, le matériel destiné à la publication et les idées pour des Articles et des projets spéciaux.

Le Comité émettra un communiqué après chaque réunion.

Le Comité ne servira pas de substitut aux procédures de grief.

Si une réunion du Comité est tenue durant le quart normal d'un membre, le temps passé à cette réunion sera considéré comme faisant partie de la semaine normale de travail.

Les communiqués du Comité seront préparés durant le temps alloué aux réunions du Comité.

#### **PREUVE D'AUTHENTICITE ET DIVULGATION**

**Article 20(a)** L'Employeur n'obligera aucun(e) salarié(e) à remettre ou à dévoiler tout renseignement, connaissance, note, dossier, document, donnée électronique, film, photographie ou bande magnétique, ou leur origine, à toute personne, mis à part l'Employeur.

**Article 20(b)** Excepté quand une ordonnance de la cour l'exige, l'Employeur ne rendra, ne divulguera, ni n'établira l'authenticité de tout matériel mentionné à l'Article 20(a) sans le consentement écrit du (de la) salarié(e) intéressé(e).

**Article 20(c)** L'Employeur informera le (la) salarié(e) impliqué(e) et la Guilde de toute démarche faite auprès de l'Employeur pour la remise, la divulgation ou l'authentification de tout matériel mentionné à l'Article 20(a).

**Article 20(d)** Si l'on engage des poursuites judiciaires contre un(e) salarié(e) par suite de son refus de rendre, de divulguer ou d'établir l'authenticité de tel matériel, l'Employeur assumera toutes les dépenses autorisées

encourues par le (la) salarié(e), dépenses comprenant les frais et honoraires du conseiller juridique choisi par l'Employeur. L'Employeur dédommagera en outre ce (cette) salarié(e) de toutes les pertes d'argent subies, notamment (mais sans s'y limiter) des amendes, dommages ou pertes de salaire, pourvu que ce(tte) dernier(ière) n'ait pas sciemment falsifié du matériel destiné à la publication.

**Article 20(e)** Nulle personne ne perdra son statut de salarié(e) par suite de l'exercice des droits que lui confère l'Article 20(a), pourvu qu'elle n'ait pas sciemment falsifié du matériel destiné à la publication.

**Article 20(f)** Les parties à la présente Convention conviennent que les lecteurs ont le droit de connaître la source des renseignements publiés dans le journal.

Les journalistes s'engagent, lorsque cela est possible, à nommer leurs sources dans les Articles.

Les parties conviennent qu'il peut être extrêmement important de protéger l'identité des sources de nouvelles et que tous les efforts raisonnables seront déployés pour protéger cette identité lorsqu'un reporter a accepté de rédiger un Article à la condition qu'il (elle) n'en dévoile pas les sources et qu'il peut être démontré, soit que cette révélation mettrait l'intéressé(e) sérieusement en danger, soit que des renseignements dont l'importance est considérable ne seraient autrement pas communiqués aux journaux ni, conséquemment, aux lecteurs.

#### **AUTRES ORGANES D'INFORMATION**

**Article 21(a)** Quand le produit du travail d'un(e) salarié(e) est mis par l'Employeur à la disposition d'une entreprise autre que celle dans laquelle le (la) salarié(e) travaille (cela ne comprend pas les autres entreprises qui sont la propriété de la Compagnie-mère de The Gazette ou les arrangements de collaboration avec des services de nouvelles) et que l'Employeur en retire un profit, l'Employeur compensera ledit (ladite) salarié(e) pour cette autre utilisation à un montant mutuellement convenu entre l'Employeur et le (la) salarié(e).

**Article 21(b)** Un(e) salarié(e) demandera la permission avant de s'occuper de toute activité de diffusion reliée à son champ d'activité précis à The Gazette. Lorsque la permission lui est accordée, il(elle) déploiera tous les

efforts pour s'assurer qu'il (elle) est identifié(e) comme étant un(e) salarié(e) de The Gazette.

**Article 21(c)** Les salarié(e)s peuvent vendre des textes et photos à d'autres magazines ou publications d'informations. Cependant, si le sujet traité relève du champ d'activités du (de la) salarié(e) pour The Gazette, il(elle) doit au préalable aviser l'Employeur. Si on lui en fait la demande, le (la) salarié(e) doit également fournir du matériel sur le sujet pour The Gazette, soit pendant ses heures régulières de travail ou au taux habituel des pigistes. Ce matériel ne devra pas être offert à un journal ou à un supplément de journal concurrent distribué à Montréal.

**Article 21(d)** Le nom d'un(e) salarié(e) comme auteur(e) ou source ne sera pas utilisée lors de la réutilisation de tout matériel provenant d'une agence de presse en vertu des dispositions du présent Article sans le consentement préalable du (de la) salarié(e) qui a soumis le matériel pour publication.

#### **GREVE ET LOCKOUT**

**Article 22(a)** La Guilde réserve à ses membres le droit de refuser d'effectuer tout travail en provenance ou destiné à tout autre employeur ou à une publication qui fait l'objet d'une grève légale d'une section locale de la Guilde des Employés de Journaux ou de tout autre syndicat de journaux.

Toutefois, il est entendu qu'advenant un tel refus, l'Employeur pourra confier le traitement de ce matériel à du personnel cadre et, si requis, réassigner les salarié(e)s affecté(e)s à d'autres fonctions au sein de l'unité de négociation.

**Article 22(b)** L'Employeur reconnaît aux membres individuels de la Guilde le droit de refuser par acquit de conscience, de franchir une ligne de piquetage légale établie par un syndicat en grève légale contre The Gazette ou en lock-out. Cependant, il est entendu que ces salarié(e)s, une fois en grève de solidarité, n'auront pas le droit de reprendre le travail tant que les piquets de grève ne seront pas levés.

**Article 22(c)** L'Employeur n'imposera aucune mesure disciplinaire à un(e) salarié(e) qui refuse de franchir une ligne de piquetage légale lorsqu'il (elle) est en fonction, à l'extérieur. Ce(tte) salarié(e) avisera l'Employeur dès

que possible. L'employeur pourra s'assurer de l'accomplissement d'un tel travail.

**Article 22(d)** Les absences résultant de l'application du présent Article ne constitueront pas une interruption de service.

#### **SANTE ET SECURITE**

**Article 23(a)** Le Comité de Santé et de Sécurité examinera les conditions de santé, de sécurité et de travail dans les unités visées par la présente Convention. Ce comité sera formé d'un maximum d'un (1) membre désigné par la Guilde pour chacune des unités d'accréditation et d'un nombre similaire de représentants désignés par l'Employeur.

Le Comité se réunira au moins une (1) fois par mois et transmettra ses constatations et recommandations à l'Employeur et aux membres de la Guilde. Les réunions auront lieu pendant les heures de travail à moins d'une entente à l'effet contraire.

Un total de deux (2) votes (un pour l'Employeur et un pour les représentants de la Guilde) sera reconnu à chaque réunion du Comité. Les recommandations unanimes du Comité seront mises en oeuvre par l'Employeur.

**Article 23(b)** A sa demande, sera fournie au Comité de Santé et Sécurité toute l'information pertinente lorsque des changements d'équipement, de matériaux ou de lieux de travail sont prévus au sein des unités de négociation et pourraient avoir un effet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salarié(e)s sous sa compétence. Les recommandations soumises par le comité selon l'Article 23 seront mises en oeuvre par l'Employeur.

**Article 23(c)** L'Employeur consent à garder les bureaux de The Gazette dans des conditions de propreté et d'hygiène en tout temps. Les bureaux devront être bien éclairés, adéquatement chauffés et posséder une ventilation suffisante.

**Article 23(d)** Aucun(e) salarié(e) ne sera tenu(e) d'effectuer un travail s'il existe une situation pouvant mettre ce (cette) salarié(e) en danger.

**Article 23(e)** Les ordinateurs de bureau seront maintenus dans un état de clarté et d'acuité adéquat.

**Article 23(f)** Une salariée enceinte travaillant normalement sur un écran cathodique et/ou ordinateur personnel pourra demander d'être réassignée à un travail n'impliquant pas l'utilisation d'un écran cathodique et/ou ordinateur personnel. Lorsqu'un tel travail est disponible dans son service, et qu'elle pourra l'apprendre à l'intérieur d'un entraînement d'une semaine, cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. La Guilde pourra faire des représentations au nom de la salariée désirant une réaffectation. Lorsqu'il sera impossible de réassigner une salariée, un tablier de plomb lui sera fourni.

Si le Comité de Santé et de Sécurité établit qu'il y a un danger pour la santé des salariées enceintes travaillant sur des écrans cathodiques et/ou ordinateurs personnels, l'Employeur réassignera immédiatement ces salariées à un travail n'impliquant pas d'écrans cathodiques et/ou ordinateurs personnels.

**Article 23(g)** Le coût de lunettes ou de verres de contact (nouveaux ou de remplacement) requis et prescrits spécialement pour le travail sur ordinateurs par un ophtalmologiste choisi par le Comité de santé et sécurité sera défrayé par l'Employeur mais ne dépassera, en aucune circonstance, la somme de deux cents (\$200) dollars par période de vingt-quatre (24) mois.

**Article 23(h)** Les véhicules appartenant à l'Employeur où loués par celui-ci devront subir des vérifications mécaniques régulières et y seront effectuées toutes les réparations nécessaires.

**Article 23(i)** Tout équipement de sécurité nécessaire sera fourni par l'Employeur.

**Article 23(j)** Sauf dans les cas où la pratique passée au sein des services s'est avérée satisfaisante et est toujours en usage, les salarié(e)s opérant des écrans cathodiques se verront confier un travail alternatif à effectuer durant quinze (15) minutes, ce travail devant être incorporé dans l'heure médiane de la seconde partie d'un quart de jour complet. Il est entendu que certain(e)s salarié(e)s pourraient choisir de ne pas effectuer un tel travail alternatif. Ces salarié(e)s devront aviser leur superviseur(e) qu'ils(elles) préfèrent continuer à opérer les écrans cathodiques.

Il est entendu que, pour les opérateurs d'écrans cathodiques travaillant au Service des Ventes du Journal, la première

partie d'un quart de jour complet n'excèdera pas quatre (4) heures et la pratique actuelle d'inscrire des pauses régulièrement durant l'avant-midi ou la première partie d'un tel quart, sera maintenue.

#### **AVANTAGES SOCIAUX**

**Article 24(a)** Il est convenu que les avantages sociaux actuellement fournis par l'Employeur ne sera pas réduit au cours de la durée de la présente Convention, pourvu que les lois gouvernementales concernant les régimes restent inchangées. Si les lois gouvernementales devaient affecter les programmes ou les dispositions de congé de maternité mentionnées à l'Article 24(b), les parties acceptent de se réunir afin de discuter de l'impact de telles lois.

**Article 24(b)(i)** Un congé de maternité et/ou un congé parental sera accordé jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) semaines.

**(ii)** Dès la troisième semaine d'un congé de maternité, l'Employeur paiera à la salariée, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi pour les prochaines quinze (15) semaines afin de combler la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 95% des gains de la salariée assurables par la Commission d'Assurance-Emploi.

Pour être admissible à ce congé de maternité payé, la salariée doit:

**(1)** Avoir été a l'emploi de l'Employeur depuis au moins un (1) an avant le début de ce congé;

**(2)** Avoir fait une demande d'assurance-emploi et y être admissible;

**(3)** Si possible, donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines de préavis avant de prendre un tel congé;

**(4)** Retourner au travail au plus tard soixante-dix (70) semaines suivant le début d'un tel congé et demeurer à l'emploi de The Gazette pour un minimum de six (6) mois suivant le retour.

Advenant le défaut par la salariée de retourner au travail à la fin des soixante-dix (70) semaines, ou advenant sa démission volontaire, ou son congédiement pour cause avant la fin de la période de douze (12) mois après le retour, les

prestations de maternité seront annulées et la salariée remboursera à l'Employeur toutes les sommes reçues dans les dix (10) jours.

(iii) Aucune salariée ne sera toutefois tenue de prendre congé, payé ou non, et ses tâches ou conditions de travail ne seront pas modifiées en raison de sa grossesse, sans son consentement.

(iv) Un(e) salarié(e) de retour au travail d'un tel congé de maternité et/ou un congé parental réintégrera les fonctions qu'il/elle occupait immédiatement avant de prendre son congé de maternité et/ou son congé parental au salaire qu'il/elle aurait reçu si il/elle avait travaillé sans interruption; il/elle conservera l'intégralité de ses droits acquis en matière d'indemnité de cessation d'emploi, d'expérience et des autres avantages établis en fonction de la durée de service.

(v) Le(la) salarié(e) devra donner au moins un (1) mois de préavis avant son retour d'un congé de maternité et/ou d'un congé parental. Si il/elle n'est pas de retour à la fin des soixante-dix (70) semaines, il/elle sera considéré(e) comme ayant démissionné volontairement de ses fonctions à moins que le(la) salarié(e) n'ait alors droit à d'autres congés autorisés par la Convention Collective. Si il/elle n'est pas de retour à la fin de tel congé autorisé additionnel, il/elle sera alors considéré(e) comme ayant démissionné volontairement de ses fonctions.

(vi) Nonobstant les dispositions de l'Article 15(b)(i), l'Employeur pourra embaucher un(e) salarié(e) temporaire pour remplacer une personne en congé de maternité et/ou en congé parental, tel que décrit au présent Article et ce, pour une période pouvant aller jusqu'à soixante-dix (70) semaines.

**Article 24(c)** Des congés de paternité et/ou d'adoption sans solde, seront autorisés sur demande jusqu'à concurrence d'une période n'excédant pas deux (2) semaines. Les deux premiers jours de cette absence du travail seront rémunérés au taux de salaire régulier. Lorsque possible, au moins une (1) semaine de préavis sera donnée par le salarié avant de prendre ce congé.

**Article 24(d)** Un(e) salarié(e) a droit à jusqu'à dix (10) jours de congé autorisé par année sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de ses enfants ou à la santé de son(sa)

conjoint(e), père, mère, frère, soeur ou l'un de ses grands-parents, lorsque sa présence est requise par suite de circonstances imprévisibles ou incontrôlables. Il(elle) doit avoir pris toutes les mesures raisonnables en son pouvoir pour assumer ses obligations autrement et limiter la durée de ce congé. Le(la) salarié(e) doit aviser l'Employeur de son absence dès que possible.

**Article 24(e) CERTIFICAT MEDICAL:** L'Employeur défraiera le coût de tout certificat médical produit par un(e) salarié(e) à la demande de l'Employeur.

**Article 24(f)** Si un(e) salarié(e) quitte le bureau pour cause d'accident ou de maladie soudaine, et que l'Employeur juge que ce(tte) salarié(e) nécessite une attention médicale immédiate dans un hôpital ou autre centre médical, l'Employeur, si nécessaire, fournira un moyen de transport du travail à l'hôpital ou au centre médical et de l'hôpital ou centre médical au domicile du(de la) salarié(e).

#### **DIVERS**

**Article 25(a)** L'Employeur n'acceptera aucun subpoena ni aucune ordonnance de la cour au nom du (de la) salarié(e) lorsque seul le nom du (de la) salarié(e) y figure.

**Article 25(b)** L'Employeur accepte d'encourager l'intégration des salarié(e)s dans des postes faisant traditionnellement l'objet de ségrégation tels: les emplois cléricaux et les emplois au bureau de la rédaction.

**Article 25(c)** Sauf tel que stipulé à l'Article 18(g), les salarié(e)s seront libres de prendre part à des activités à l'extérieur des heures de travail en autant que ces activités n'entrent pas en conflit flagrant avec leurs devoirs et responsabilités en tant que salarié(e)s de l'Employeur, ou ne font pas concurrence aux affaires de l'Employeur.

**Article 25(d)** Nulle règle ou nul règlement promulgué au sein d'un service ne peut enfreindre les dispositions de la présente Convention.

**Article 25(e) COMMUNICATIONS:** Les parties aux présentes reconnaissent l'importance des communications entre les salarié(e)s et l'Employeur et, à cette fin, s'engagent à se rencontrer à l'intérieur des unités de négociation lorsque le besoin s'en fait sentir afin de discuter de questions d'intérêt mutuel.

**Article 25(f) ETUDES DES METHODES, TEMPS ET MOUVEMENTS:**

L'Employeur avisera la Guilde de toute étude de méthodes, temps et mouvements devant être effectuée dans les services visés par la présente Convention par des conseillers provenant de l'extérieur et ce, avant le début de toute telle étude. L'avis énoncera le but de ladite étude.

**Article 25(g) VOL D'ARGENT:** Lorsqu'il est établi à la satisfaction de l'assureur de l'Employeur qu'un vol a été commis, l'Employeur assumera l'entière responsabilité de la somme perdue lors dudit vol.

**INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI**

**Article 26** Les salarié(e)s régulier(ière)s mis(e)s à pied pour réduire le personnel pour raisons d'économie selon les conditions de l'Article 8(c), par suite de la vente, de la fusion ou de l'arrêt de la publication selon l'Article 8(j) et (k), par suite de changements organisationnels selon l'Article 8(m), ou qui quitte volontairement leur emploi selon les conditions de l'Article 8(h), recevront une indemnité de cessation d'emploi. Sauf en cas de faute lourde ou de congédiement provoqué par le (la) salarié(e) afin de toucher l'indemnité de cessation d'emploi, les salarié(e)s congédié(e)s pour cause juste et suffisante recevront une indemnité de cessation d'emploi selon l'Article 8(b)(ii).

L'indemnité de cessation d'emploi est égale à un montant forfaitaire d'une semaine de salaire par quatre (4) mois de service ou majeure partie de toute période de quatre (4) mois de service, jusqu'à un maximum de 52 semaines de salaire. L'indemnité de cessation d'emploi sera calculée en fonction du salaire de base hebdomadaire le plus élevé payé au (à la) salarié(e) au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant immédiatement le congédiement ou la mise à pied. Dans les cas des salarié(e)s à temps partiel, l'indemnité de cessation d'emploi sera calculée selon la moyenne du salaire régulier hebdomadaire leur ayant été versé pendant les cinquante-deux (52) semaines précédant le congédiement ou la mise à pied.

Si un(e) salarié(e) est ré-embauché(e) après avoir reçu une indemnité de cessation d'emploi et avant l'expiration du nombre de semaines couvertes par cette indemnité, la portion non-gagnée de l'indemnité sera remboursable à l'Employeur. Le (la) salarié(e) bénéficiera de modalités de paiement raisonnables à sa demande, mais l'Employeur aura le droit de

déduire à la source cinquante (50) pourcent du salaire net du(de la) salarié(e) par période de paye pour toute somme non remboursée à l'intérieur d'une période de trois (3) mois.

Toute période d'emploi pour laquelle une indemnité de cessation d'emploi a été payée et non remboursée ne sera pas considérée comme période d'emploi dans le calcul de toute indemnité de cessation d'emploi payable subséquemment en vertu des conditions du présent Article .

Il est entendu que l'avis ou les avis ou l'indemnité en tenant lieu, tel que prévu à l'Article 8, y compris l'indemnité de cessation d'emploi seront considérés comme "Préavis de licenciement" pour fins de toute législation gouvernementale.

### **RECYCLAGE**

**Article 27(a)** Un changement technologique est un changement apporté par l'introduction de tout équipement ou nouveau procédé représentant une évolution du genre de travail normalement ou présentement effectué par les salariés au sein des unités de négociation visées par la présente Convention. Suite à la mise en oeuvre de tel changement technologique, et si ce changement exige un recyclage, l'Employeur consent à recycler, par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque sous-service, les salarié(e)s régulier(ère)s visé(e)s par la présente Convention collective qui désirent acquérir les compétences requises par de nouveaux procédés ou équipements. Si seulement une partie du personnel d'un sous-service doit être recyclé, le recyclage sera tout d'abord donné par ordre d'ancienneté en débutant avec les employés affectés qui possèdent les meilleures qualifications pour répondre aux besoins d'exploitation. Il est, de plus, entendu que ce recyclage sera dispensé sans perte de salaire régulier.

**Article 27(b)** L'Employeur déterminera toutes les dispositions d'un programme de recyclage et en surveillera l'application. Après sa mise en oeuvre, lorsque jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontreront afin de discuter de tout problèmes qui auraient pu survenir et, à la fin du programme, pour en évaluer les résultats.

**Article 27(c)** Un(e) salarié(e) en période de recyclage a droit à une période d'adaptation. Cette période d'adaptation sera déterminée par l'Employeur en consultation

avec la Guilde, si elle en fait la demande, et débutera après qu'aura été complétée la période de recyclage. On tiendra compte de la complexité du programme de recyclage dans l'établissement de la période d'adaptation.

**Article 27(d)** L'Employeur peut demander à un(e) salarié(e) qui a été choisi(e) pour suivre un programme de recyclage pour du nouvel équipement ou de nouveaux procédés, de suivre des cours ou d'assister à des séminaires à l'extérieur des bureaux de l'Employeur et/ou en dehors des heures régulières de travail. En de tels cas, il est convenu que l'Employeur, en plus de lui verser son salaire régulier, lui remboursera toutes les dépenses engagées pour ledit recyclage, et que le (la) salarié(e) se verra de plus octroyer une période de congé équivalente à une période devant être déterminée par entente mutuelle entre le (la) salarié(e) et son superviseur.

**Article 27(e)** Si un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein désire suivre un cours ou un séminaire en relation avec le travail effectué dans le service, il(elle) doit en aviser l'Employeur. Si sa demande est refusée, la Guilde pourra faire des représentations au nom du (de la) salarié(e). L'Employeur considérera également les demandes soumises par des salarié(e)s régulier(ère)s à temps partiel.

**Article 27(f)** Lorsqu'un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein demande de suivre un cours ou d'assister à un séminaire en relation directe avec le poste qu'il(elle) occupe actuellement ou avec son plan de carrière et lorsque l'approbation préalable de la direction fut obtenue, l'Employeur paiera 100 pour cent des coûts. Ces montants sont déboursés au moment de l'inscription si le programme doit être complété en une seule période de jours consécutifs. Cependant, si le programme est étalé sur une plus longue période, on appliquera la politique de l'Employeur de payer 50% des coûts du programme au moment de l'inscription et 50% lorsque le cours est complété avec succès.

Lorsqu'un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein demande de suivre un cours ou d'assister à un séminaire qui n'est que peu relié à son travail mais qui pourra néanmoins contribuer à son perfectionnement professionnel et lorsque l'approbation préalable de la direction fut obtenue, l'Employeur défraiera 50 pour cent des coûts encourus lorsque le cours est complété de façon satisfaisante.

**EDITIONS DE SECTEURS**

**Article 28(a)(i)** Les éditions de secteurs sont des cahiers spéciaux hebdomadaires produits et diffusés comme faisant partie de The Gazette ou avec The Gazette.

**(ii)** Les éditions de secteurs se consacreront à l'actualité, aux photographies et aux événements se rapportant exclusivement à un secteur.

**(iii)** Un secteur est définie comme étant une banlieue spécifique ou un groupe de banlieues ou un district spécifique ou un groupe de districts spécifiques à l'intérieur de la région métropolitaine de recensement de The Gazette.

**Article 28(b)(i)** L'Employeur pourra embaucher des reporters et/ou photographes de secteurs devant être assignés exclusivement aux bureaux de secteurs à l'extérieur du siège social de The Gazette au 250 St-Antoine.

**(ii)** Les reporters et photographes de secteurs à temps plein progresseront annuellement sur l'échelle salariale selon le Groupe 5A de l'Article 9 de la présente Convention Collective.

**(iii)** Dans le cas des reporters et photographes de secteurs à temps partiel, leur horaire sera constitué de journées normales de travail de sept (7) heures à l'intérieur d'une période de huit (8) heures consécutives.

**(iv)** Les reporters et photographes assignés à une édition de secteur se verront accorder toute la considération pour être mutés au journal principal lorsque des postes deviennent disponibles dans la classe 5.

**Article 28(c)(i)** Sauf tel que décrit au paragraphe (c)(ii) plus bas, le matériel produit par un reporter ou un photographe de secteur ne servira que pour l'édition spécifique (les éditions) de secteurs à laquelle (auxquelles) ces salariés auront été assignés.

**(ii)** Dans les cas où du matériel est produit pour un secteur mais qu'il est publié dans le journal principal ou si les reporters ou photographes de secteurs doivent produire du matériel pour le journal principal, ces employés se verront accorder une prime journalière. Cette prime sera payée pour chaque quart durant lequel ce matériel fut produit et sera calculée comme étant la différence monétaire entre le niveau d'expérience dudit (de ladite)

salarié(e) du Groupe 5A et du Groupe 5. Cela ne constituera pas un changement de classification même sur une base temporaire, mais seulement une prime monétaire. Cette prime ne sera en aucun cas inférieure à celle décrite à l'Article 13(b) de la présente Convention Collective.

**Article 28(d)** Dans l'application de l'Article 14 de la présente Convention:

(i) Aucun(e) salarié(e) régulier(ère) à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente Convention ne sera reclassé(e) à la classe de reporter ou photographe de secteur à moins qu'il (elle) ne s'y porte volontaire par écrit, en faisant parvenir copie à la Guilde.

(ii) Aucun(e) salarié(e) régulier(ère) embauché(e) ou promu(e) au Groupe 5 ou plus haut au sein de l'unité de négociation de la Rédaction suite à la date de signature de la présente Convention ne sera reclassé(e) comme reporter ou photographe de secteur à moins qu'il(elle) n'y consente par écrit; copie de son consentement devra être remis à la Guilde. Si un(e) salarié(e) décidait de ce faire, il(elle) avancera sur l'échelle du salaire minimum en fonction des niveaux d'expérience prévus au Groupe 5A et ce, pendant toute la période où il(elle) sera assigné(e) à l'édition de secteur.

**Article 28(e)** Un(e) salarié(e) embauché(e) comme reporter ou photographe de secteur ou promu(e) au groupe 5A, et qui est assigné(e) par après comme reporter ou photographe ailleurs que dans une édition de secteur, sera immédiatement et automatiquement reclassé(e) comme faisant partie du Groupe 5 avec au moins le niveau d'expérience qu'il(elle) avait dans le Groupe 5A, et en aucun cas ne lui créditera-t-on moins que le temps effectivement travaillé au sein de la classe du Groupe 5A.

#### **COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**Article 29(a)** Reconnaisant que des consultations sur l'application de la présente Convention Collective et sur d'autres sujets d'intérêt commun peuvent promouvoir des relations harmonieuses et constructives entre les parties à la présente Convention, un Comité de Relations de Travail composé de deux représentant(e)s de l'Employeur et deux salarié(e)s représentant la Guilde sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention Collective.

**Article 29(b)** Ce comité se réunira, pour de telles consultations, durant les heures de travail et dans les dix (10) jours de la demande présentée par l'une ou l'autre des parties, mais pas plus d'une fois par mois à moins d'entente entre les parties. Un ordre du jour sera présenté dans les deux (2) jours suivant une telle requête par la partie demandant la tenue de la réunion et les seuls sujets pouvant être discutés lors de la rencontre seront ceux inscrits audit ordre du jour. Il est entendu que les représentants de chacune des parties pourront demander à des personnes-ressources de prendre part aux réunions.

#### **DUREE ET RENOUELEMENT**

**Article 30(a)** La présente Convention entre en vigueur le 1er avril 2005 et expire le 1 juin 2008.

**Article 30(b)** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur ou la Guilde peut entreprendre des négociations en vue d'une nouvelle Entente qui entrera en vigueur le 2 juin 2008. Les conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que les négociations, y compris la conciliation, soient terminées légalement.

**EN FOI DE QUOI**, nous avons apposé notre signature ce 18e jour d'août 2005.

#### **GROUPE MONTREAL GAZETTE INC.**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

#### **LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**LETTRE D'ENTENTE**  
**ARTICLE 25(c)**

L'exercice de la profession de journaliste à The Gazette est incompatible avec toute situation impliquant un conflit d'intérêt. L'Employeur et la Guilde reconnaissent qu'un conflit d'intérêt existe dans toute situation où les activités politiques d'un(e) journaliste à l'extérieur de l'entreprise pourraient compromettre:

(a) L'intégrité du service professionnel offert au public;

(b) La capacité apparente d'un(e) journaliste à rapporter ou rédiger les nouvelles de façon juste et sans les effets de pressions externes;

(c) La réputation d'objectivité ou d'indépendance du journaliste ou de The Gazette;

L'Employeur et la Guilde conviennent qu'il faut éviter tout conflit d'intérêt, ou y mettre fin sans délai.

Dans ce but, il est convenu de désigner une troisième partie, ci-après appelée "l'Arbitre de conflits d'intérêts" à l'extérieur de The Gazette qui est familière avec le besoin d'éviter tout conflit d'intérêt et qui sera choisie uniquement par voie d'entente entre les deux (2) parties.

Plus particulièrement, les journalistes, rédacteurs, chroniqueurs ou illustrateurs informeront l'Employeur avant de s'engager dans toute activité politique extérieure. Dans les cas où l'Employeur prévoit un conflit d'intérêt, il en informera le(la) salarié(e). Si le (la) salarié(e) n'est pas d'accord, il(elle) ou la Guilde pourra référer le cas à l'Arbitre pour décision.

L'Arbitre de conflits d'intérêt pourra demander de plus amples renseignements aux parties.

L'Arbitre de conflits d'intérêts, après avoir entendu les parties intéressées (le (la) salarié(e), l'Employeur et la Guilde) pourra décider qu'il existe un conflit d'intérêt qu'il considère être incompatible avec l'esprit de la présente lettre d'entente.

Les questions mentionnées aux quatre (4) premiers paragraphes de même qu'aux sous-paragraphes (a), (b) et (c) de cette lettre d'entente ne sont pas sujets à la procédure ordinaire de règlement de griefs. Cependant, les sanctions

pouvant résulter de ces questions sont sujettes à la procédure de griefs. Toute communication écrite de la part de l'Arbitre de conflits d'intérêt à l'intention des deux (2) parties pourra alors être invoquée devant l'Arbitre de griefs, lors de l'arbitrage sur les sanctions.

Il incombera au (à la) salarié(e) d'aviser l'Employeur dans une période de temps suffisante pour que l'Arbitre de conflits d'intérêt puisse rendre sa décision avant le début des activités envisagées par le (la) salarié(e). Si l'Arbitre de conflits d'intérêt n'est pas disponible pour rendre une décision à temps, et si le (la) salarié(e) agit malgré les objections de l'Employeur, il(elle) pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

Le(la) salarié(e) concerné(e), ou la Guilde pourra ensuite soumettre la question à l'Arbitre de conflits d'intérêt qui décidera si une telle activité constitue un conflit d'intérêt. Tout désaccord concernant l'étendue de la mesure disciplinaire est sujet à la procédure de griefs énoncée à l'Article 7 de la présente Convention collective.

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**POUR THE GAZETTE**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

**LETTRE D'ENTENTE  
COMITE SANTE ET SECURITE**

Le Comité de santé et de sécurité établi en vertu de l'Article 23 de la Convention collective aura accès à toutes les études effectuées ou en cours d'exécution à The Gazette en ce qui a trait aux écrans cathodiques et/ou ordinateurs personnels.

Il est entendu que toutes recommandations et mesures établies par le Comité ci-haut mentionné ou tout autre comité conjoint de The Gazette concernant les écrans cathodiques et/ou ordinateurs personnels, seront mises en application dans les services visés par la présente Convention.

Si le comité, par cause de manque d'expertise, s'avérait incapable de traiter et de résoudre tout autre problème perçu concernant la santé et la sécurité lui étant présenté, il obtiendra l'expertise requise. Selon les résultats obtenus et les recommandations en découlant, le comité prendra les moyens nécessaires pour résoudre ledit problème.

L'Employeur défraiera les coûts de vérification d'équipement, de matériel et de services d'entretien recommandées unanimement par le comité.

Il est toutefois entendu que rien dans la présente lettre d'entente ou dans l'Article 23 de la présente Convention Collective ne doit être considéré comme une admission de l'Employeur qu'il existe un danger pour la santé.

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**POUR THE GAZETTE**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

**LETTRE D'ENTENTE  
AVANTAGES POUR LES SALARIE(E)S A TEMPS PARTIEL**

Il est entendu par les deux parties que tous les salarié(e)s à temps partiel embauché(e)s avant le 1er juillet 1984, continueront de recevoir tous les avantages reliés à la durée du service en fonction de la durée de leur emploi auprès de l'Employeur et non des heures réellement travaillées.

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**POUR THE GAZETTE**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

**LETTRE D'ENTENTE  
LANGUE DES NEGOCIATIONS**

Les parties reconnaissent que cette Convention collective a été négociée et conclue dans la langue anglaise. Par conséquent, il est leur désir, dans tout cas de conflit entre le texte anglais et le texte français, que ce soit le texte anglais qui prime, dans la mesure où le contexte le permet. En cas d'arbitrage, et dans l'éventualité où il y aurait différence entre les textes français et anglais, les parties apprécieraient que l'arbitre garde en mémoire le fait que la Convention collective a été négociée en anglais.

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**POUR THE GAZETTE**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

**LETTRE D'ENTENTE**  
**LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYE(E)S DU SERVICE**  
**INTERNE DES VENTES DU JOURNAL POUR FINS DE VACANCES**

<b>NOM</b>	<b>DATE ULILISEE POUR LA DETERMINATION DES VACANCES</b>
Davidovici, I.	19 juillet 1978
Leroux, M.	30 août 1978
Abrantes, A.	25 septembre 1978
Cesta, V.	2 octobre 1978
Sciacca, M.	9 février 1979
Webb, D.	5 juin 1979
Donato, G.	4 août 1980
Antonette, C.	13 octobre 1981
Rappazzo, A.	24 décembre 1982
Morgan, P.	21 octobre 1983
McKenzie, M.	17 juin 1986
Lycoudis, H.	31 août 1987
Paredes, M.	17 février 1988
Trudel, M.	12 avril 1989
Vartouhy Saab, R.	20 novembre 1989
Watson, B.	20 novembre 1989
Coallier, P.	13 novembre 1998

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**POUR THE GAZETTE**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

**LETTRE D'ENTENTE  
TRANSFERT DE COMPETENCE**

Il est entendu que tout transfert de travail, équipement et/ou procédé, en tout ou en partie, à l'extérieur de la Salle de Composition et/ou hors du champ de compétence de l'unité de négociation de la Salle de Composition, sera exclu de l'Article 3 (Compétence) de la présente Convention collective. Il est donc entendu que l'Employeur peut assigner tel travail sans violer les dispositions de l'Article 3 de la présente Convention collective et libre de toutes réclamations en matière de champ de compétence.

Cependant, il est également entendu que lorsque des terminaux de pagination sont en fonction dans d'autres services de The Gazette, le travail effectué sur de tels terminaux n'inclura pas le type de travail traditionnellement exécuté par les salarié(e)s de la Rédaction.

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

**POUR THE GAZETTE**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

**LETTRE D'ENTENTE  
REGIME D'ASSURANCES-GROUPE DE L'EMPLOYEUR**

Il est entendu qu'à compter de la ratification de la présente Convention Collective, le coût des montures, les lentilles et l'ajustage des lunettes sur ordonnance, y compris les verres de contact seront remboursés jusqu'à concurrence d'un maximum global de 200\$ par personne au cours de toute période de 24 mois consécutifs.

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**POUR THE GAZETTE**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo

**LETTRE D'ENTENTE  
PAIEMENTS FORFAITAIRES ANNUELS**

S'il demeure employé régulier à temps plein et au sein de sa présente classification de Superviseur-magasinier aux dates spécifiées, Dave Pinto aura droit aux paiements forfaitaires annuels suivants en lieu et place d'augmentations annuelles de salaires:

1er avril 2005	\$1,162
4 juin 2006	\$ 988
3 juin 2007	\$1,248

**POUR LA GUILDE DES EMPLOYES  
DE JOURNAUX DE MONTREAL**

Jan Ravensbergen  
Charles Shannon  
Mona Leroux  
John Mahoney  
David Wilson

**POUR THE GAZETTE**

Jean-Pierre Tremblay  
Ray Brassard  
Toni Rappazzo