

## CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

**THE GAZETTE,  
UNE DIVISION DE CANWEST MEDIAWORKS PUBLICATIONS INC.**

et

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

**(Unité du Bureau d'Affaires)**

**Article 1** La présente convention collective est intervenue entre **The Gazette, une division de CanWest MediaWorks Publications Inc.**, 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 (...) du Bureau des Affaires qui sont des salariés au sens du Code du travail et qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre le 16 décembre 1992 (Dossier# AM-1002-2878).

**S'il advenait que l'Employeur retablisse les fonctions d'opérateurs(trices) de standard téléphonique, il est entendu que la classe d'emploi sera intégrée à la Convention du Bureau des Affaires.**

### COMPETENCE

**Article 3(a)(i)** La compétence de la Guilde s'étend au genre de travail normalement ou présentement effectué par les salarié(e)s faisant partie **de l'unité** de négociation **visée** 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.

(ii) Sans préjudice à l'Article 3 (a)((i) et compte tenu du type de travail accompli par **cette unité** de négociation, les parties réalisent que le personnel de direction pourra à certains moments accomplir des tâches qui sont exécutées par les employé(e)s visé(e)s par cette Convention.

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

Tel travail ne sera permis s'il entraîne une réduction de l'emploi des salariés inclus dans **l'unité** de négociation.

(iii) Le travail résultant de l'implantation de nouvelle technologie, méthode ou procédé introduit dans **l'unité**, constituant une évolution du travail normalement ou actuellement accompli par les salarié(e)s **de l'unité**, sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention Collective. S'il advenait que l'implantation de changements technologiques au sein **de l'unité** engendre une situation où il devient nécessaire pour l'Employeur d'ajouter ou de retrancher des tâches de travail de la juridiction de la Guilde telle que définie par l'Article 3 de la présente convention, la Guilde et l'Employeur conviennent de se rencontrer promptement et d'en arriver à une entente en regard des fonctions qui devraient être ajoutées ou retranchées de la compétence de la Guilde telle que définie dans cette Article.

**Article 3(b)** Employeur avisera la Guilde par écrit, au moins trois (3) mois à l'avance de tout changement technologique envisagé tel que défini plus haut. L'Employeur consent à rencontrer la Guilde dans les dix (10) jours suivant un tel avis afin de discuter des méthodes de formation ou de tous problèmes pouvant découler de tel changement.

**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 **de l'unité** du Bureau d'Affaires de The Gazette.

Il sera exigé des salarié(e)s faisant partie de ce nouveau service ou de cette nouvelle division qu'ils(elles) 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 **de l'unité** 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 classe d'emploi à une autre:

(i) Nom, adresse et (...) sexe;

(ii) Date d'embauche ou de mutation;

(iii) Classe d'emploi et tout changement permanent de classe d'emploi;

(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.

#### **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 **d'un (1) membre de l'unité** du Bureau d'Affaires (...) ne **sera absent** en tout temps, sauf lors des négociations alors que la Guilde pourra avoir jusqu'à **deux (2) membres** pour représenter **l'unité**.

(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 à maintenir **un (1) tableau** d'affichage **dans le Bureau d'Affaires** à l'usage exclusif de la Guilde (...), à être installé à **un endroit** convenant aux deux (2) parties (...).

**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, **deux (2)** 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.



## 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 **deux (2)** personnes de son choix (...) 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 mécontente. 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 mécontente 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 mécontente pourra être référé à une rencontre du comité des relations de travail. Si ce Comité ne peut parvenir à une entente sur le litige ou la mécontente 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 mécontente, le grief sera réputé avoir été réglé.

**Article 7(d)(i)** Dans les cas référés à un tribunal d'arbitrage, un tel 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 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 obligatoire.

**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(e) 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 motif juste et suffisant, 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 de personnel nécessaire par le biais de départs naturels.

**Article 8(d)** La Guilde sera avisée des mises à pied au moins **cinq (5) semaines** 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 l'unité de négociation pour raisons d'ordre économique seront faites dans la classe d'emploi 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) à temps partiel à la liste d'ancienneté de leur unité de négociation respective, les salarié(e)s à temps partiel se verront créditées toutes les heures à temps partiel effectivement travaillées au sein de leur 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) ou pour laquelle il(elle) est qualifié(e) et, dans les deux cas, peut démontrer suffisamment d'aptitudes pour apprendre le travail en-dedans de deux (2) semaines, pourvu que son ancienneté au sein de l'unité de négociation soit supérieure à celle du (de la) salarié(e) qu'il (elle) déplace. Le (la) salarié(e) désirant ainsi déplacer dans une autre classification se verra accorder une période d'essai de deux (2) semaines pour démontrer une aptitude suffisante pour apprendre le travail.

**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 maximale de 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 salarié(e) refusant une offre d'emploi 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).

**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) 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 25.

**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 pouvant résulter 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 de ces changements.

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 16 décembre 1992 ne perdra son emploi pour cause 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 classe d'emploi.

**(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) temporaires. 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 du résultat de cette discussion ainsi que de toute révision ultérieure. Même si ces salarié(e)s bénéficieront de tous les avantages de la présente Convention durant leur période d'essai, les salarié(e)s peuvent être congédié(e)s à tout moment avant la fin de la période de quatre-vingt dix (90) jours ou de trente (30) quarts et 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'évènement 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 respectives 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: (l) un

congédiement pour une 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. Un(e) salarié(e) a le droit d'exercer son ancienneté pour le choix de postes vacants tel que prévu à l'Article 14, pour demander des congés autorisés tel que prévu à l'Article 18 (c) et, dans les cas de mises à pied pour déplacer à un autre poste tel que prévu à l'Article 8 (f).

**(ii)** Le service auprès de l'Employeur 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 **a l'Annexe "A-1" (...)**. **Sur demande, l'Employeur consent à fournir à la Guilde une copie de cette liste mise à jour (...)**.

**(iii)** Tout(e) salarié(e) 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 de l'Article 8 alinéas (f), (g)(i), (m)(iv) et (p)(i), 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 le 16 décembre 1992. 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)(i)** Les salarié(e)s qui étaient employé(e)s au sein **de l'unité** de négociation du Bureau d'Affaires avant le 16 décembre 1992 verront leur service auprès de l'Employeur et leur ancienneté au sein **de l'unité** de négociation définis comme la date à laquelle ils(elles) ont débuté leur emploi auprès de The Gazette.

**(ii)** Tout(e) salarié(e) qui a commencé dans **l'unité** de négociation après le 16 décembre 1992 verra son service auprès de l'Employeur défini comme la date à laquelle il(elle) a débuté son emploi auprès de The Gazette.

**(iii)** Nonobstant les alinéas (q)(i) et (ii) du présent Article, un(e) salarié(e) à temps partiel qui devient un(e) salarié(e) à plein temps se verra créditer les heures effectivement travaillées et verra la date de son service auprès de l'Employeur ajustée pour refléter les heures qui lui sont créditées.

**(iv)** Tout(e) salarié(e) qui a commencé dans **l'unité** de négociation après le 16 décembre 1992 verra son ancienneté au sein **de l'unité** de négociation définie comme la date à laquelle il(elle) a débuté à travailler au sein **de l'unité** de négociation.

**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, de statut matrimonial ou parental, de relations familiales, de préférences sexuelles ou affectives, d'activités ou de convictions politiques.

**Article 8(s)** 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.

## 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)** Nonobstant l'Article 9 (a) (i), il est entendu et convenu par les parties que dans les cas de promotion à une classe d'emploi supérieure les salarié(e)s 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 classe d'emploi 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 classe d'emploi inférieure.

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

### BUREAU D'AFFAIRES

**GROUPE 1:** Coordonateur de la facturation, Coordonateur des caissiers, Analyste Financier

	<u>En commençant</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>
25 juillet 2006	665\$	700\$	734\$	769\$
22 juillet 2007	682\$	718\$	752\$	788\$
27 juillet 2008	702\$	739\$	775\$	812\$

**GROUPE 2:** Commis au service de la paie, Commis au service du crédit, **Commis au Bureau d'Affaires**

	<u>En commençant</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>
25 juillet 2006	608\$	639\$	669\$	701\$
22 juillet 2007	623\$	655\$	686\$	719\$
27 juillet 2008	642\$	674\$	707\$	740\$

**GROUPE 3:** Commis aux comptes à payer, Caissier, Commis à la section des achats, Commis à la facturation

	<u>En commençant</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>
25 juillet 2006	596\$	627\$	656\$	688\$
22 juillet 2007	610\$	643\$	672\$	705\$
27 juillet 2008	629\$	662\$	693\$	726\$

**GROUPE 4:** Commis de bureau (Achats)

	<u>En commençant 1 an</u>	
<b>25 juillet 2006</b>	<b>532\$</b>	<b>581\$</b>
<b>22 juillet 2007</b>	<b>545\$</b>	<b>596\$</b>
<b>27 juillet 2008</b>	<b>562\$</b>	<b>614\$</b>

(...)

**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)** Les salarié(s) promu(e)s à une classe d'emploi 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(d)** Tous les talons de paie et/ou relevé seront distribués dans des enveloppes scellées.

**Article 9(e)** Le taux de salaire horaire sera d'un trente-cinquième (1/35) du taux hebdomadaire prévu à l'Article 9 (a).

**Article 9(f)** 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 acquise dans toute autre sphère d'activités comparable. 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(g)** 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 classe d'emploi inférieure ou déplacement selon l'Article 8 (f) de la présente Convention.

## HEURES DE TRAVAIL

**Article 10(a)(i)** 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.

(ii) (...)

(iii) (...)

**Article 10(b)** Les salarié(e)s, dont une partie du quart de travail tombe entre 19h et 7h, n'importe quel jour, 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 supplémentaire accomplies avant ou après un quart de jour régulier.

**Article 10(c)** S'il advenait qu'il soit nécessaire de modifier les quarts permanents ou réguliers de façon substantielle, de plus de trois (3) heures du début du quart régulier, l'Employeur consultera la Guilde. La Guilde et l'Employeur se rencontreront dans les deux (2) semaines de l'avis initial de changement aux horaires permanents ou réguliers pour présenter diverses recommandations et discuter des changements proposés. Aucun changement n'entrera en vigueur pendant cette période de consultation.

**Article 10(d)(i)** Les salarié(e)s auront droit à des jours de congé consécutifs, lorsque cela s'avérera praticable.

(ii) L'employeur continuera la pratique courante d'octroyer des journées de congé consécutives (c'est-à-dire le samedi et le dimanche) aux salarié(e)s **de l'unité** du Bureau d'Affaires. L'Employeur avisera la Guilde deux (2) semaines à l'avance de tout changement à l'horaire des salarié(e)s **de l'unité** du Bureau d'Affaires. La Guilde aura le droit de proposer des horaires alternatifs qui seront mis en pratique lorsque ces horaires répondent aux exigences de l'Employeur.

**Article 10(e)** L'horaire des heures d'arrivée et de sortie sera affiché au moins sept (7) jours 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.

**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 au besoin et réparties d'une façon impartiale parmi les salarié(e)s qualifié(e)s pour remplir l'assignation. 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 les tâches sans perturbation.

**Article 11(b)** L'Employeur rémunérera tout le temps supplémentaire travaillé avant ou après un quart régulier au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures et au taux de temps double par la suite.

**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 de temps supplémentaire sera calculé en divisant le salaire hebdomadaire régulier par le nombre d'heures de travail régulier et en multipliant selon le cas par temps et demi ou temps double.

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

**Article 11(e)** Il est convenu qu'aucune prime de temps supplémentaire ne sera versée à un(e) salarié(e) avant que trente-cinq (35) heures n'aient été payées au taux régulier dans toute semaine financière. Cependant, il est entendu que le temps travaillé par un(e) salarié(e) en-deça des heures

d'un quart régulier sera rémunéré selon les termes de l'Article 11 (b).

Pour les besoins de cet Article, les jours d'absences pour cause de maladie, accident, congés fériés, vacances, et congé avec permission seront considérés comme jours travaillés et rémunérés au taux régulier.

**Article 11(f)** Un(e) salarié(e) qui accepte de travailler son jour de congé sera dédommagé(e) au taux de temps et demi pour les heures travaillées jusqu'à concurrence de l'équivalent du nombre d'heures d'une journée de travail régulier tel que stipulé à l'Article 10 (a), et au taux de temps double pour toutes les heures subséquentement travaillées, avec un minimum d'une (1) journée de salaire ou de congé, en plus de son salaire hebdomadaire.

**Article 11(g)** Un(e) salarié(e) qui a quitté l'édifice après avoir complété son quart régulier et qui consent à revenir au travail recevra le salaire ou une période de temps de congé équivalente au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées et ce, pour au moins quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire. Le temps rémunéré comprendra celui consacré au déplacement aller et retour du (de la) salarié(e) de l'endroit où il(elle) a été rejoint(e).

Il est entendu que l'obligation de l'Employeur, de rejoindre les salarié(e)s visé(e)s par le présent Article, se limitera à deux (2) tentatives seulement avant que le travail puisse être assigné à des personnes non assujetties à la présente Convention.

#### **DEPENSES**

**Article 12(a)** L'Employeur paiera toutes les dépenses autorisées que les salarié(e)s auront engagées dans l'exercice de leur fonctions auprès de l'Employeur.

#### **FONCTIONS**

**Article 13(a)** Aucun membre de l'unité de négociation, autre que le(la) salarié(e) affecté(e) a la classe d'emploi de **Commis au Bureau d'Affaires**, ne sera affecté régulièrement lors de son quart d'emploi à des tâches relevant de plus d'une classe d'emploi lors d'un quart quelconque sans l'assentiment de la Guilde.

**Article 13(b)** Pour les besoins de la présente Convention Collective, les classes d'emplois reconnues seront celles désignées à l'Article 9 de la présente Convention.

**Article 13(c)(i)** Cependant, il est entendu qu'en plus des tâches et responsabilités principales habituellement

incluses dans ces désignations, et en raison de la relation entre les diverses fonctions et responsabilités, tou(te)s les salarié(e)s pourront également se voir assigner diverses tâches requises par les opérations du département.

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

**(iii)** 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 classe d'emploi mieux rémunérée pour deux (2) heures ou plus, recevra le taux de salaire de cette classe d'emploi mieux rémunérée au taux immédiatement supérieur à celui de sa classe d'emploi actuelle et ce pour au moins un quart entier.

**(iv)** Si un(e) salarié(e) est affecté(e) pendant un quart complet, aux fonctions d'un poste qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, le(la) salarié(e) et l'Employeur s'entendront à l'avance sur une 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 cette prime lorsque ledit (ladite) salarié(e) est assigné(e) à effectuer, pendant plus d'un quart complet, les fonctions d'un poste qui est exclus de l'unité de négociation. Il est entendu qu'en aucune circonstance le(la) salarié(e) ne recevra moins que son taux de salaire régulier.

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

**Article 13(e)** Si l'Employeur désire créer une nouvelle classe d'emploi ou une nouvelle classe d'emploi qui en remplace une autre qui existe déjà au sein de l'unité de négociation, il devra en aviser la Guilde par écrit et y inclure le taux de salaire proposé. Si la Guilde est en désaccord avec ledit taux de salaire, des négociations seront entreprises entre les parties avant que l'une ou l'autre des dites parties ne puisse soumettre le cas à l'arbitrage selon l'Article 7 de la présente Convention Collective. L'arbitre devra utiliser les taux de salaire apparaissant à l'Article 9 comme base de comparaison en vue

de déterminer le taux de salaire pour la nouvelle classe d'emploi, tout en prenant en considération les compétences et responsabilités correspondantes. Il est entendu que l'Employeur pourra procéder à l'instauration de la nouvelle classe d'emploi tel que proposé jusqu'à ce qu'une entente n'intervienne ou qu'une décision ne soit rendue. Si le taux de salaire déterminé, suite aux discussions et/ou à l'arbitrage, est plus élevé que celui établi au départ par l'Employeur, ledit taux sera ajusté rétroactivement à la date de la création de la nouvelle classe d'emploi.

**Article 13(f)** Un(e) salarié(e) ne sera pas obligé(e) d'effectuer des tâches qui ne sont pas reliées à ses fonctions.

### 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 **de l'unité** de négociation se fonderont sur la compétence et l'efficacité. À 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, la position préalablement occupée par ce(cette) salarié(e) sera considérée comme vacante.

**(ii)** Lorsque l'Employeur doit combler une vacance ou un poste considéré comme vacant à l'intérieur **de l'unité** 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.

**(iii)** Tout(e) salarié(e) de n'importe laquelle des unités 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. Les salarié(e)s **de l'unité** de négociation du Bureau d'Affaires (...) peuvent aussi poser leur 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.

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

(v) (...)

(vi) 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.

(vii) 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.

**Article 14(c)** Un(e) salarié(e) muté(e) sera considéré(e) à l'essai pour la période la plus longue entre les premiers quatre-vingt dix (90) jours civils ou les premiers trente (30) quarts travaillés. Le rendement du(de la) salarié(e) sera discuté avec lui(elle) vers la moitié de la période d'essai. Le(la) salarié(e) et la Guilde seront avisés par écrit des résultats de la discussion et de toute révision subséquente. Ces salarié(e)s seront visé(e)s par toutes les conditions de la présente Convention Collective pendant leur période d'essai. Durant cette période d'essai, l'Employeur pourra retourner le (la) salarié(e) à son ancien poste dans son ancienne classification ou un(e) salarié(e) muté(e) pourra choisir de retourner à son ancien poste dans son ancienne classification sans pénalité ni préjudice.

**Article 14(d)** Les salarié(e)s promu(e)s à une classe d'emploi 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 classe d'emploi ou le(la) salarié(e) pourra choisir de revenir à son ancien poste dans son ancienne classe d'emploi sans pénalité ni préjudice.

**Article 14(e)** Il est entendu que si un(e) salarié(e) est réaffecté(e) à son ancien poste au sein de son ancienne classe d'emploi, ou choisit de retourner à son ancien poste au sein de son ancienne classe d'emploi, 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 classes d'emploi ou, dans le cas de nouveaux(nouvelles) salarié(e)s, il pourra s'avérer nécessaire de les mettre à pied.

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

**Article 14(g)(i)** L'Employeur pourra muter temporairement un(e) salarié(e) au sein de l'unité de négociation vers un autre poste au sein de cette même unité afin de remplacer un(e) autre salarié(e) absent(e) ou pour pallier à un surplus de travail au sein de ce poste.

**(ii)** Ce(cette) salarié(e) temporairement muté(e) à un autre poste au sein de l'unité 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. Si ces mutations étaient effectuées vers des postes dans des classe d'emplois où le salaire est plus élevé, pour une période d'un quart complet ou plus, le(la) salarié(e) muté(e) recevra le taux de salaire de cette classe d'emploi mieux rémunérée pour le niveau suivant celui de son propre taux dans sa classe d'emploi actuelle et ce, pour un minimum d'un quart complet.

**(iii)** 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. Les mutations ne seront pas utilisées en guise de mesure disciplinaire.

**Article 14(h)** Tout(e) candidat(e) dont la demande de mutation est rejetée sera informé(e) des raisons du refus et recevra des suggestions sur la façon d'augmenter ses chances dans l'avenir. La Guilde pourra faire des représentations au nom d'un(e) salarié(e) désirant une mutation.

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

**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)** Les salarié(e)s à temps partiel seront payé(e)s selon un taux horaire équivalant au salaire hebdomadaire prévu pour leur classe d'emploi et leur expérience.

**Article 15(c)(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 23 « 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, paragraphes (j) et (k).

(iv) **AIDE TEMPORAIRE:** Lorsque la main-d'oeuvre est réduite en deça des normales, pour cause de vacances, congés spéciaux, invalidité ou congé de maladie, pour plus d'une semaine de travail, et que cette situation crée une augmentation plus que normale de la charge de travail, la charge de travail sera distribuée objectivement parmi les salarié(e)s restant et, si le volume de travail demeure excessif, l'Employeur pourra embaucher de l'aide temporaire en quantité suffisante pour effectuer le travail excédentaire.

Si une telle re-distribution de la charge de travail ne devait pas être effectuée et qu'aucune aide temporaire ne soit embauchée, il est entendu que la mesure de la performance d'un(e) employé(e) durant ces périodes ne sera pas affectée par son incapacité à rencontrer la demande totale directement reliée à une telle nouvelle charge temporaire de travail.

**Article 15(d)** Les salarié(e)s temporaires seront payé(e)s à un taux horaire équivalent au salaire hebdomadaire minimum prévu pour leur classe d'emploi 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-vingt pour cent (80%) du taux le moins élevé de la classe d'emploi 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 **et/ou le remplacement d'autres salarié(e)s en vacances, en congé de maternité, congés sans solde et/ou en congés** 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, un nouveau poste sera considéré ouvert au sein de l'unité de négociation. Ce poste sera affiché et comblé selon l'Article 14 de la présente Convention Collective mais seules les demandes de salarié(e)s à temps partiel seront prises en considération.

**Article 15(g)** Dans le cas où un(e) salarié(e) à temps partiel ou temporaire deviendrait un(e) salarié(e) à temps complet, il(elle) se verra au moins reconnaître tout le temps réellement travaillé comme temps partiel ou temporaire 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 progresseront sur l'échelle des salaires minima en fonction des heures réellement travaillées.

**(ii)** Les dossiers de l'Employeur relatifs aux heures travaillées et/ou payées aux salarié(e)s à temps partiel décrits à l'Article 15 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 hebdomaire 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 (d) (...) 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 convert(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 (d), 16 (c) (...) et 16 (f).

(iv) Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 23 sauf pour les cas de congés de maternité.

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

**Article 15(m)** 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 seront rémunérées selon l'Article 11(b).

#### 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 du service, 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.

S'il advient qu'un congé férié tombe un samedi ou un dimanche et que l'Employeur décide de fermer son Bureau d'Affaires (...) le jour qui précède ou qui suit immédiatement le congé férié, les employé(e)s **de l'unité** de négociation du Bureau d'Affaires (...) célébreront alors le(s) congé(s) férié(s) la journée que l'Employeur a décidé de fermer

(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) 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 définis à l'Article 17 ou en tant que jours de congés personnels payés tel que définis à l'Article 16 (g).

**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 complet 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). Il est entendu que les jours fériés seront travaillés si requis par les salarié(e)s du Service de la Paie (...) et rémunérés tel que ci-dessus mentionné. Pour les équipes de soir, le jour férié sera observé le soir précédant le congé férié.

**Article 16(e)** Dans le cas où un jour férié reconnu ne tombe pas sur un jour de congé d'un(e) salarié(e) régulier(ère), la semaine de travail comprendra un quart de moins que la semaine normale de travail, et un quart additionnel

travaillé, à l'exclusion du jour férié reconnu, sera payé selon les termes du temps supplémentaire de la présente 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 qu'un(e) employé(e) régulier(ière) est embauché(e), il(elle) aura droit à un (1) tel jour de congé payé pour chaque période de quatre (4) mois travaillés ou partie de telle période.

**Article 16(g)** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s à temps complet 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, selon l'Article 17(i) et (j) de la présente Convention Collective. Pour s'assurer qu'un(e) salarié(e) ne perde pas son droit au congé, toute(s) journée(s) n'ayant pas été prise(s) ou cédulée(s) en date du 1er mars sera(seront) cédulée(s) par l'Employeur. 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 lors de la cessation d'emploi.

## VACANCES

**Article 17(a)** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s à plein temps régi(e)s par la présente convention et qui ont complété une année de service à compter du 1er mai d'une année auront droit à trois (3) semaines de vacances payées. De plus, ils(elles) auront droit à une quatrième (4ième) semaine s'ils(elles) ont complété six (6) années de service régulier continu au 1er mai de toute année; à une cinquième (5ième) semaine s'ils(elles) ont complété douze (12) années de service régulier continu au 1er mai de toute année et à une sixième (6ième) semaine s'ils(elles) ont complété vingt (20) années de service régulier continu au 1er mai de toute année.

**Article 17(b)** Les salarié(e)s régulier(ière)s à temps complet 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) 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 du mois.

**Article 17(c)** Lorsqu'un(e) salarié(e) régulier(ière) à temps complet quitte l'Employeur, décède ou entre dans les forces armées tel que décrit à l'Article 8(s), toute(s) semaine(s) de vacances restante(s) 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 (...) 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 pro-rata. 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) 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 listes de choix de vacances seront affichées le ou avant le 1er avril de chaque année dans chaque sous-service. En cas de conflits entre les choix de vacances à l'intérieur d'un sous-service, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation prévaudra pour toutes les demandes soumises avant le 15 avril. Le 20 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 droit d'ancienneté.

**Article 17(j)** 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(k)** Les vacances demandées pendant la période du 1er au 15 mai et du 15 septembre au 30 avril seront octroyées comme suit en tenant compte de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation et des besoins de l'Employeur

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

**Article 17(l)** Les salarié(e)s désirant ne pas prendre de vacances pendant les mois d'été (entre le 15 mai et le 15 septembre) et ayant envoyé 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 conflits entre les demandes de vacances provenant de salariés d'un même sous-service qui ont choisi de ne pas prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances pendant les mois d'été, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation prévaudra.

**Article 17(m)** Les salarié(e)s embauchés 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) pour cent du salaire minimum de cette classe d'emploi. Les salarié(e)s muté(e)s ne seront en aucun cas rémunéré(e)s à un taux moindre que leur taux de salaire courant au sein de leur présente classe d'emploi.

#### **CONGES AUTORISES**

**Article 18(a) Sur demande et pour des raisons valables et suffisantes, des congés sans solde pourront être accordés par l'Employeur pourvu que tels congés ne causent aucune entrave inacceptable aux opérations.**

**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 poursuivre leurs études ou pour des fins relatives à leur travail, n'entrant pas en conflit avec leurs fonctions à The Gazette. Les congés prévus à cet article seront demandés par écrit au moins trois (3) mois à l'avance. Il est entendu que pas plus de deux (2) salarié(e)s de l'unité de négociation et un(e) de tout sous-service ne sera absent(e) en tout temps.

**(ii)** Pas plus de deux (2) salarié(e)s du Bureau d'Affaires (...) ne se verront accorder le congé prévu aux alinéas (b) et (c) à tout moment donné. Pas plus d'un(e) (1) salarié(e) de chaque sous-département ne pourra en tout temps s'absenter.

(iii) Ces congés prévus à l'alinéa (c) ci-dessus seront accordés prioritairement au (à la) salarié(e) le (la) plus ancien(ne) qui en fait la demande. Aucun(e) salarié(e) ne se verra accorder un second congé en vertu des alinéas (b) et (c) alors que d'autres salariés(es) attendent de se prévaloir de tels congés.

**Article 18(d)** Les congés accordés pour agir en tant qu'officier ou représentant à plein temps ou à temps partiel de la Guilde ne constituent pas des interruptions de service pour fins d'accumulation des vacances.

**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/CWA, CTC, FAT-COI, ou à une fonction ou à un poste au sein d'une section locale de la Guilde des Employés de Journaux/CWA ou à une fonction ou un poste au sein d'une organisation avec laquelle la Guilde des Employés de Journaux/CWA 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)** Les membres qui ne font pas partie du comité exécutif de la Guilde des Employés de Journaux qui sont élus ou nommés délégués au congrès de la Guilde des Employés de Journaux/CWA ou de toute autre organisation à laquelle la Guilde des Employés de Journaux/CWA est affiliée ou aux réunions spéciales convoquées par la Guilde des Employés de Journaux/CWA auront droit, sur demande écrite, à des congés sans solde. Pas plus de deux (2) tels congés (...) ne seront accordés à la fois, avec pas plus d'un (1) membre absent par sous-service.

**Article 18(g)(i)** A l'exception de ce qui est prévu aux paragraphes (b), (c) et (i) 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(h)** 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(i)** 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 jours consécutifs de travail et la date des funérailles devra faire partie de la période d'absence.

**Article 18(j)** 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.

#### **RECYCLAGE**

**Article 19(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 de l'unité de négociation visée 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 meilleurs qualifications pour répondre aux besoins d'exploitation. Il est, de plus, entendu que ce recyclage sera dispensé sans perte de salaire régulier.

**Article 19(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 d'évaluer les résultats de ces programmes et de discuter de tous problèmes qui auraient pu survenir.

**Article 19(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 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. En consultation avec la Guilde, une évaluation du succès du programme sera faite par l'Employeur après la période d'adaptation.

**Article 19(d)** L'Employeur peut demander à un 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 19(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 requêtes soumises par des salarié(e)s régulier(ère)s à temps partiel.

**Article 19(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 seront 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.

## PERIODE DE REPAS

**Article 20** Une période de repas d'une (1) heure sans solde sera accordée pour chaque quart normal travaillé. Si un(e) salarié(e) doit travailler pendant une partie de son heure normale de repas, une nouvelle heure de repas sera fixée à un moment convenu mutuellement. Aucun(e) salarié(e) ne sera tenue(e) de travailler plus de quatre (4) heures consécutives sans pause-repas.

## GREVE ET LOCKOUT

**Article 21(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, ré-assigner les salarié(e)s affecté(e)s à d'autres fonctions au sein de l'unité de négociation.

**Article 21(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 21(c)** L'Employeur n'imposera aucune mesure disciplinaire à un(e) salarié(e) qui refuse de franchir une ligne de piquetage légale dans l'accomplissement des fonctions assignées, mais aura le droit de voir à ce que le travail en question soit effectué.

**Article 21(d)** Les absences résultant de l'application du présent Article ne constitueront pas une interruption de service.

## SANTE ET SECURITE

**Article 22(a)** Un comité de Santé et de Sécurité considérera les conditions de santé, de sécurité et de travail dans les unités sous la juridiction de la Guilde. Ce comité sera formé d'un maximum d'un (1) membre désigné par la Guilde pour chacune des unités et d'un nombre similaire de représentants désignés par l'Employeur

Le Comité se réunira au moins une 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.

Lorsque des réunions du Comité de santé et sécurité sont prévues pour d'autres unités de négociation de la Guilde, un (1) membre de l'Unité du Bureau d'Affaires pourra être nommé par la Guilde pour y assister. Il est cependant entendu que la participation de l'Unité du Bureau d'Affaires à toute réunion du Comité de santé et sécurité ne dépassera pas une (1) fois par mois civil.

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

**Article 22(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 de l'unité 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 22 (a) seront mises en oeuvre par l'Employeur.

**Article 22(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 22(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 22(e)** Les ordinateurs de bureau seront maintenus dans un état de clarté et d'acuité adéquat.

**Article 22(f)** Une salariée enceinte travaillant normalement sur un ordinateur pourra demander d'être réassignée à un travail n'impliquant pas l'utilisation d'un ordinateur. Lorsqu'un tel travail est disponible dans son service, et qu'elle pourra l'apprendre à l'intérieur d'un entraînement d'une (1) semaine, cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. La Guilde pourra faire des représentations au nom de la salariée désirant une réaffectation.

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

**Article 22(g)** Tout équipement de sécurité nécessaire sera fourni par l'Employeur.

**Article 22(h)** Le coût de lunettes ou de verres de contact (nouveaux ou de remplacement) requis et prescrits spécialement pour le travail sur ordinateur 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.

#### **AVANTAGES SOCIAUX**

**Article 23(a) REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE** - Il est convenu que le programme actuel d'avantages sociaux de l'Employeur, en vigueur pour l'unité de négociation au moment de la signature de la présente Convention collective, ne sera pas réduit pour la durée de ladite Convention.

Si une mesure législative gouvernementale était adoptée au cours de la durée de la présente Convention Collective, modifiant toute prestation prévue aux "avantages sociaux" mentionnés à l'Article 23, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de l'impact d'une telle législation et acceptent en principe que tout changement dans le total des coûts ou des épargnes du régime existant résultant de ladite mesure soit partagé entre l'Employeur et les membres de la Guilde proportionnellement à leur quote-part respective.

**Article 23(b) REGIME DE RETRAITE** - L'Employeur convient de n'effectuer aucune réduction des prestations prévues au Régime de retraite de l'Employeur pour la durée de la présente Convention; à condition qu'advenant l'introduction d'une législation gouvernementale modifiant toute prestation du Régime de retraite, les parties acceptent de se rencontrer pour discuter de l'impact d'une telle législation et acceptent, en principe, que les changements dans le coût total ou les épargnes générées résultant d'une telle législation seront partagés entre l'Employeur et les membres de la Guilde proportionnellement à leur quote-part respective.

Les salarié(e)s régulier(ère)s qui adhèrent au Régime d'assurance collective et qui choisissent de prendre leur retraite à l'âge normal de la retraite stipulé dans le Régime de retraite de l'Employeur ou ultérieurement, même s'ils ne sont pas nécessairement membres du Régime de retraite, recevront des prestations du régime collectif d'assurance maladie (frais médicaux majeurs et d'hospitalisation) selon les termes de la police d'assurance ci-dessus mentionnée, et une protection d'assurance-vie d'une valeur de 6 000\$ payées par l'Employeur, pourvu

qu'ils(elles) aient été membres du régime d'assurance-vie de groupe durant au moins cinq (5) ans.

Tout(e) salarié(e) désireux de connaître le montant total de ses contributions versées pendant l'année au Régime de retraite en recevra rapport en tout temps après le 15 janvier de l'année suivante.

**Article 23(c) CERTIFICAT MEDICAL** - L'Employeur défraiera le coût de tout certificat médical produit par un(e) salarié(e) à la demande de l'Employeur.

**Article 23(d)** Même si un(e) salarié(e) doit quitter le travail pour cause d'accident ou de maladie soudaine, il(elle) recevra le plein salaire d'une journée. Si l'Employeur juge que cela est souhaitable, l'employé(e) devra recevoir des soins médicaux immédiats dans un hôpital ou autre établissement médical.

Le transport à partir du lieu de travail jusqu'à l'hôpital et de l'hôpital jusqu'au domicile du (de la) salarié(e) sera fourni par l'Employeur, lorsque cela est nécessaire.

**Article 23(e) INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL** - Si un(e) salarié(e) régulier(ère) est blessé(e) lors d'un accident dans l'exécution de son travail à The Gazette et que cet accident est couvert par la Loi des accidents du travail du Québec, l'Employeur lui versera son plein salaire au taux régulier pour une période maximale de vingt-six (26) semaines, pourvu que la période d'invalidité soit couverte simultanément par la CSST. Le(la) salarié(e) est obligé(e) d'en rembourser une partie, en remettant à l'Employeur les prestations qu'il(elle) a reçues de la CSST pour la période des vingt-six (26) semaines correspondantes d'invalidité. Le total des prestations versées à un(e) salarié(e) en vertu du présent Article ainsi que quelque'autres sommes provenant de toute forme d'aide gouvernementale ou autres ne devra en aucun cas être supérieur au salaire que le(la) salarié(e) recevrait normalement selon l'échelle des salaires apparaissant à l'Article 9 (a) de la présente Convention.

**Article 23(f)(i) CONGES DE MATERNITE:** Un congé de maternité et/ou congé parental sera accordé jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) semaines.

**(ii) CONGE DE PATERNITE:** Un congé de paternité sera accordé jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines consécutives.

**(iii) CONGE D'ADOPTION:** Un congé d'adoption sera accordé jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines consécutives.

(iv) Dès la troisième semaine d'un congé de maternité, l'Employeur paiera à la salariée, des prestations supplémentaires pour les prochaines quinze (15) semaines afin de combler la différence entre les prestations **du Régime québécois d'assurance parentale** et 95% des gains **assurables** de la salariée (...).

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

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

(2) avoir fait une demande **au Régime québécois d'assurance parentale** 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 annulés et la salariée remboursera à l'Employeur toutes les sommes reçues dans les dix (10) jours.

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

(vi) Un(e) salarié(e) de retour au travail d'un (...) congé de maternité, **paternité** et/ou (...) parental réintégrera les fonctions qu'il/elle occupait immédiatement avant de prendre **tel** congé (...) 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.

(vii) Le/la salarié(e) devra donner au moins un (1) mois de préavis avant son retour d'un congé de maternité, **d'un congé d'adoption** et/ou d'un congé parental. Si il/elle n'est pas de retour à la fin **d'un tel congé**, 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(c)(i), l'Employeur pourra embaucher un(e) salarié(e) temporaire pour remplacer une personne **pour toute la durée d'un congé de maternité, de paternité** et/ou (...) congé parental, tel que décrit au présent Article (...).

**Article 23(g) Absence du travail pour naissance ou adoption. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, alors que** 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 23(h)** 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 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 ces obligations autrement et limiter la durée de ce congé. Le(la) salarié(e) doit aviser l'Employeur de son absence dès que possible.

#### **DIVERS**

**Article 24(a)** L'Employeur n'acceptera aucun subpoena ni aucune ordonnance de la cour pour et au nom du (de la) salarié(e) lorsque seul le nom du (de la) salarié(e) y figure.

**Article 24(b) ETUDES DES METHODES, TEMPS ET MOUVEMENTS:** L'Employeur avisera la Guilde de toute étude de méthodes, temps et mouvements devant être effectuée dans le service visé 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 24(c)** L'Employeur reconnaît le droit pour les salarié(e)s d'entreprendre des activités n'entrant pas directement en conflit avec leurs tâches et responsabilités en tant que salarié(e)s ou directement en compétition avec les affaires de l'Employeur. La preuve de tel conflit ou compétition incombera à l'Employeur.

**Article 24(d) DROITS DE LA DIRECTION:** La Guilde reconnaît qu'en autant que cela n'entre pas en conflit avec les

conditions de la présente Convention Collective, il relève de l'Employeur de:

(i) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

(ii) gérer l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et sans limiter la généralité de ce qui précède, exercer toutes fonctions et droits de gérances non autrement exclus par cette Convention Collective.

Il est entendu que l'exercice de ces droits, y compris le droit d'établir des règles et/ou règlements, sera exercé d'une façon n'allant pas à l'encontre des termes de la présente Convention Collective.

**Article 24(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 au sein de l'unité de négociation lorsque le besoin s'en fait sentir afin de discuter de questions d'intérêt mutuel

#### **INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI**

**Article 25** Les salarié(e)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 quittent volontairement leur emploi selon les conditions de l'Article 8(h), recevront une indemnité de cessation d'emploi. Sauf en cas de faute grave 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 salariés 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-employé(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.

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.

#### **COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**Article 26(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 représentants 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 26(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 mutuelle 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 RENOUVELLEMENT**

**Article 27(a)** La présente convention prend effet le **25 juillet 2006** et expire le **24 juillet 2009**.

**Article 27(b)** Dans les quatre-vingt dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur ou la Guilde peut entreprendre des négociations visant à établir la nouvelle convention qui entrera en vigueur le **25 juillet 2009**. 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 nos signatures ce  
\_\_\_\_e\_jour de \_\_\_\_\_ 2006.

THE GAZETTE,  
UNE DIVISION DE CANWEST MEDIAWORKS PUBLICATIONS INC.

-----  
-----  
-----

\_\_\_\_\_  
LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX DE MONTREAL

-----  
-----  
-----

**LETTRE D'ENTENTE  
RE: SANTE ET SECURITE**

Le Comité de santé et de sécurité établi en vertu de l'Article 22 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 consultatif entre l'Employeur et des comités syndicaux de The Gazette sur les écrans cathodiques et/ou ordinateurs personnels, seront également mises en application au département du Bureau d'Affaires.

Il est toutefois entendu que rien dans la présente lettre d'entente ou dans l'Article 22 de la présente Convention Collective ne doit être considéré comme une admission par l'Employeur qu'il existe un danger pour la santé.

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

**POUR THE GAZETTE**

-----  
-----  
-----

-----  
-----  
-----

**LETTRE D'ENTENTE  
RE: 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**

**POUR THE GAZETTE**

-----  
-----  
-----

-----  
-----  
-----

LETTRE D'ENTENTE  
RE: MUTATION A UNE SUCCURSALE

(...)

LETTRE D'ENTENTE  
RE: REORGANISATION DU BUREAU D'AFFAIRES

(...)

LETTRE D'ENTENTE  
RE: STANDARD TELEPHONIQUE

(...)

LETTRE D'ENTENTE  
RE: OPTION SUPPLEMENTAIRE POUR LES OPERATRICES DE STANDARD  
TELEPHONIQUE

(...)

LETTRE D'ENTENTE  
RE: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ORGANISATIONNELS

(...)

LETTRE D'ENTENTE  
RE: AVIS DE MISES-A-PIED

(...)

LETTRE D'ENTENTE  
BONI DE SIGNATURE

(...)

**ANNEXE "A-1"**  
**(BUREAU D'AFFAIRES)**  
**LISTE DE SERVICE AUPRES DE LA COMPAGNIE ET ANCIENNETE**

NOM	SERVICE MM/JJ/AA	ANCIENNETE MM/JJ/AA
Forrest, Joanne A.	09/19/69	09/19/69
Moran, Amelia	08/09/78	08/09/78
Desjardins, John	11/06/78	11/06/78
Sullivan, Cynthia	12/11/78	12/11/78
McDonald, Michael	05/22/79	05/22/79
Murphy, Janet L.	07/19/79	07/19/79
McCarten, Rosemary	10/16/79	10/16/79
Greenwood, Patricia	08/12/80	08/12/80
Gauthier, Steven	08/19/80	08/19/80
Kawai, Stanley	11/01/85	11/01/85
Hountalas, John	06/02/86	06/02/86
(...)		
(...)		
(...)		
Lipartiti, Angela	06/05/89	06/05/89
Baldino, Giovanna	12/15/89	02/10/87
(...)		
(...)		
(...)		
(...)		
<b>Batista, Walter</b>	<b>01/15/98</b>	<b>09/02/03</b>
<b>Paparelli, Dina</b>	<b>07/23/98</b>	<b>08/27/04</b>
Loiello, Suzanne	02/22/99	03/22/99

(...)