

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

et

**LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX DE MONTREAL
LOCAL 30111, LA GUILDE DES EMPLOYES DE JOURNAUX**

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, La Guilde des Employés de Journaux/CWA 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 Service du Traitement des Données 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'œuvre le 31 janvier 1989 et amendé les 27 avril 1989 et 12 novembre 1998 (Dossiers# AM9806S017 et AM8812S096).

COMPETENCE

Article 3(a) La juridiction du Syndicat inclura tout le travail normalement ou actuellement accompli par les salarié(e)s de l'unité de négociation telle que définie par l'accréditation émise par le Commissaire du Travail le 31 janvier 1989 et amendée les 27 avril 1989 et 12 novembre 1998.

Article 3(b) Il est convenu que, pour la durée de la convention collective, le travail présentement accompli par tel(le)s salarié(e)s sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente convention collective. Cependant, il est entendu que la pratique actuelle d'assigner occasionnellement, à d'autres personnes, exclues de l'unité de négociation, des tâches normalement accomplies par les salarié(e)s visé(e)s par la présente convention collective,

dans l'intérêt de servir plus efficacement les besoins de production de l'Employeur, peut continuer à condition qu'un tel travail n'ait pas pour intention ou résultat de faire perdre leur emploi aux salarié(e)s ou d'éliminer l'unité de négociation. **De plus, et nonobstant les dispositions d'autres articles qui pourraient être interprétées à l'effet contraire, il est entendu que rien dans la présente Convention Collective n'empêchera l'Employeur d'assigner des employé(e)s membres de la présente unité de négociation à du travail relié aux ordinateurs et/ou systèmes informatiques relevant de la compétence de l'unité de négociation de la Rédaction ou d'assigner des Techniciens du système informatique et/ou des Assistants au système informatique à du travail relevant de la compétence de la présente Entente.**

Article 3(c) Dans l'éventualité où l'Employeur décidait de transférer de façon permanente le travail ci-dessus mentionné à l'extérieur de l'unité de négociation, et qu'un tel transfert résulte en la mise à pied de tou(te)s salarié(e)s, il est entendu que les dispositions des Articles 8(k) et (l) de la Convention Collective et de la Lettre d'Entente: Service de Traitement des Données, Changement Organisationnel et Technologique, s'appliqueront.

Article 3(d) Le travail résultant de l'application de toute nouvelle technologie, méthode ou procédure introduite dans l'unité qui constitue 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, pourvu qu'une telle assignation n'entrave pas l'efficacité des opérations et demeure dans le champ de l'accréditation ci-dessus mentionnée. S'il advenait que l'application de changements technologiques crée une situation où l'Employeur désirerait ajouter ou retrancher des fonctions de travail de la juridiction de la Guilde tel que défini par le présent Article 3, les parties conviennent de se rencontrer promptement pour en arriver à une entente pour résoudre le problème, incluant, si nécessaire, un amendement à l'Article 3.

Article 3(e) 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 Service du Traitement des Données.

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. Il est cependant entendu que ces rencontres seront cédulées en des temps mutuellement acceptables et en considérant, d'abord, les besoins de la production

(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 Service du Traitement des Données ne sera absent en tout temps.

(iii) Il est entendu que le(la) délégué(e) d'unité ou son adjoint(e) pourront accomplir des fonctions syndicales durant les heures de travail sans perte de salaire, pourvu que lesdites fonctions se limitent à des affaires syndicales urgentes ne pouvant être accomplies en-dehors des heures de travail.

(iv) Il est entendu que les dispositions de cette clause seront appliquées de façon à ce que ces affaires syndicales n'entraveront la production en aucune circonstance.

Article 5(b) L'Employeur consent à fournir et à maintenir un tableau d'affichage pour les avis officiels de la Guilde et à l'usage exclusif de la Guilde à être installé à un endroit convenant aux deux 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 fournira la traduction de la présente convention de l'anglais au français pour être déposée à la **Commission des Relations du Travail**.

Dès que possible après la signature de la présente convention en français, l'Employeur fournira à chaque salarié(e) une copie de la convention dans la langue de son choix.

Article 5(e) 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 du Service du Traitement des Données et une autre personne désignée par la Section Locale 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 bénéfiques 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 Code du Travail de la Province de Québec concernant les retenues syndicales sont abrogées, l'Article 6 entrera en vigueur.

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

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

CESSION et AUTORISATION DE PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES DE LA GUILDE

Je cède par les présentes à la Guilde des Employés de Journaux de Montréal et j'autorise **The Gazette (...)**, une **division de CanWest MediaWorks Publications Inc.**, à prélever chaque semaine sur la paie que j'ai gagnée ou que je

gagnerai à son service, un montant équivalent à toutes les cotisations syndicales dont je suis redevable à la Guilde, tel que certifié par le trésorier de la Guilde des Employés de Journaux de Montréal, pour chaque mois civil suivant la date de la présente cession. De plus, je donne l'autorisation et l'ordre à l'Employeur de remettre le montant ainsi prélevé à la Guilde des Employés de Journaux de Montréal au plus tard le quinze du mois suivant la retenue.

La présente lettre de cession et d'autorisation restera en vigueur jusqu'à la cessation de mon emploi ou jusqu'à ma mutation à l'extérieur de l'unité de négociation, selon la première éventualité.

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

Service

Date

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

Il est de plus entendu que l'Employeur rapportera le montant annuel total des cotisations syndicales payées par chaque salarié(e) sur leur formulaire respectif d'impôts sur le revenu, lesdits formulaires devant être distribués selon les règlements gouvernementaux.

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

REGLEMENT DES GRIEFS

Article 7(a) L'Employeur reconnaît la Guilde comme seul agent négociateur pour les salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention. La Guilde désignera un comité d'au plus deux (2) personnes de son choix, incluant un maximum d'un(e) (1) salarié(e), 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 sera référé à une rencontre du comité des relations de travail. Si ce Comité ne peut parvenir à une entente sur le litige ou la 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 (1) 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 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.

(v) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur aura le fardeau de la preuve.

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 en vigueur avant la naissance d'un litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit prise tel que prévu ci-dessus lorsque l'implantation immédiate de la cause du litige pourrait causer 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.

Article 7(h)(i) Chaque partie paiera la moitié (1/2) 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 défrayera 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.

Un(e) 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.

(iv) 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).

(v) 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.

Article 8(b)(i) Dans tous les cas de congédiement, l'Employeur fournira tous les détails pertinents au (à la) salarié(e) et à la Guilde. Ces détails seront fournis par écrit au (à la) salarié(e) et à la Guilde en dedans de trois (3) jours ouvrables.

(ii) Les employé(e)s congédié(e)s pour des raisons autres que disciplinaires recevront une indemnité de cessation d'emploi.

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 œuvre 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 un (1) mois à l'avance. Au cours des deux (2) premières semaines suivant le préavis, l'Employeur consultera la Guilde pour trouver un moyen d'éviter ou d'alléger ces mises à pied. Aucun avis de mise à pied ne sera envoyé aux salarié(e)s pendant ces discussions.

Article 8(e)(i) Lorsque des mises à pied pour réduire le personnel doivent être effectuées, l'Employeur déterminera dans quelles classes d'emploi ces réductions devront être faites et le(la) salarié(e) possédant le moins d'ancienneté dans cette classe d'emploi recevra au moins deux (2) semaines de préavis ou l'équivalent en salaire, en plus de tous autres avantages auxquels il(elle) a droit selon les conditions de la convention collective. Ce préavis, ou l'indemnité en tenant lieu, est distinct et s'ajoute à l'indemnité de départ payable en vertu de l'Article 25. Cependant, il est entendu que la somme du préavis, ou de l'indemnité en tenant lieu, et de l'indemnité de départ

seront considérées comme "Préavis de licenciement" pour les besoins de toutes législations gouvernementales, mais qu'elles équivaudront au moins aux conditions de telles législations.

(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 classe d'emploi respective, les salarié(e)s à temps partiel se verront créditées toutes les heures à temps partiel effectivement travaillées au sein de leur classe d'emploi.

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 classe d'emploi, pourvu que son ancienneté soit plus grande que celle de l'employé(e) qu'il(elle) déplace. L'employé(e) réclamant le travail de la nouvelle classe d'emploi se verra octroyer une période d'essai de deux (2) semaines pourvu qu'il(elle) soit qualifié(e) pour la nouvelle classe d'emploi et puisse démontrer suffisamment d'aptitudes pour apprendre le travail durant cette période.

Article 8(g) Un(e) salarié(e) à temps plein qui est mis(e) à pied peut choisir de se rendre disponible pour effectuer du travail à temps partiel au sein de l'unité de négociation. Si le poste de cet(te) salarié(e) devenait vacant par la suite, il/elle y sera réembauché(e) de préférence à tout(e) autre postulant(e).

Article 8(h)(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 (5e) jour ouvrable de chaque mois, l'Employeur mettra à la disponibilité de la Guilde, tout changement apporté à sa liste de rappel.

Article 8(i) 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(j) 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(k) 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(l)(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'avis inclura de l'information en regard du nombre d'employé(e)s susceptible d'être affecté(e)s dans chaque classe d'emploi.

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) Le congédiement ou la mise à pied de salarié(e)s dont les emplois ne sont pas protégés aux termes du paragraphe (l)(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 (l)(i) ci-dessus.

(iv) Bien que les changements organisationnels proposés puissent être effectués avant la fin de la période d'avis d'un (1) mois requise par le paragraphe (l)(i) du présent Article, aucun(e) salarié(e) affecté(e) ne sera mis(e) à pied durant cette période.

Article 8(m) 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(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) L'ancienneté d'un(e) salarié(e) est définie comme étant la durée du service ininterrompu au Service du Traitement des Données de l'Employeur. Un(e) salarié(e) peut exercer son droit d'ancienneté lors du choix d'un poste vacant tel que prévu à l'Article 13 et, lors de mises à pied, pour réclamer le poste d'un(e) autre salarié(e) tel que prévu à l'Article 8(f).

(ii) La priorité d'un(e) salarié(e) est définie comme étant la durée du service ininterrompu dans la classe d'emploi qu'il/elle occupe présentement. Un(e) salarié(e) peut exercer son droit de priorité dans le choix d'opportunités de recyclage tel que prévu à l'Article 23, dans le choix des dates de vacances tel que prévu à l'Article 16, et lors du choix de nouveaux quarts ou des heures de début des quarts tel que décrit à l'Article 10(f).

(iii) Le service d'un(e) salarié(e) auprès de l'Employeur est défini comme étant la durée du service ininterrompu en tant que salarié(e) à temps plein de

l'Employeur et est utilisé pour déterminer le nombre de semaines de vacances auxquelles un(e) salarié(e) a droit tel que prévu à l'Article 16. Lorsqu'un(e) salarié(e) à temps partiel est embauché(e) à temps plein, il/elle se verra créditer toutes les heures effectivement travaillées à temps partiel.

Article 8(p)(i) Pour les fins du calcul de l'ancienneté, de la priorité ou du service auprès de l'Employeur, il n'y aura arrêt dans la continuité du service que si le(la) salarié(e) démissionne, est congédié(e) pour cause ou est mis(e) à pied et n'est pas réembauché(e) dans une période de dix-huit (18) mois. Tout refus d'accepter un poste à temps plein dans le poste d'où un(e) salarié(e) avait été mis(e) à pied, sera considéré comme une démission volontaire.

(ii) Tout(e) salarié(e) membre de la Guilde retournant à l'unité de négociation du Service de Traitement des Données, 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.

Article 8(q) Il est convenu que les salarié(e)s à temps partiel ne pourront exercer leur droit de priorité ou d'ancienneté qu'en regard d'autres salarié(e)s à temps partiel sauf lors de mise-a-pied tel que mentionné au présent Article.

Article 8(r) Les dates de service auprès de l'Employeur, d'ancienneté et de priorité de chaque salarié(e), en date de la signature de la présente Convention Collective apparaissent à l'annexe "A". L'Employeur consent à fournir à la Guilde, copie de cette liste, mise à jour de façon périodique.

SALAIRES

Article 9(a)(i) Pour les besoins de la présente convention collective, les classes d'emploi reconnues seront celles désignées à cet Article 9 et à l'annexe "A" de la présente convention.

(ii) Les salaires hebdomadaires minimaux réguliers à temps simple pour le quart de jour seront les suivants:

Groupe 1: Coordonnateur(trice) des services techniques:

	DEBUTANT	APRES 1 AN	APRES 2 ANS	APRES 3 ANS	APRES 4 ANS
4 mars 2007	945\$	1,003\$	1,063\$	1,122\$	1,182\$
2 mars 2008	969\$	1,029\$	1,089\$	1,150\$	1,211\$
1 mars 2009	998\$	1,059\$	1,122\$	1,185\$	1,248\$

Groupe 2: Analyste/Programmeur, (...):

	DEBUTANT	APRES 1 AN	APRES 2 ANS	APRES 3 ANS
4 mars 2007	870\$	935\$	999\$	1,074\$
2 mars 2008	892\$	958\$	1,024\$	1,101\$
1 mars 2009	919\$	987\$	1,055\$	1,134\$

Groupe 3: Préposé(e) aux Opérations d'Ordinateurs et au Soutien des Opérations:

	DEBUTANT	APRES 1 AN	APRES 2 ANS	APRES 3 ANS
4 mars 2007	638\$	701\$	773\$	846\$
2 mars 2008	653\$	719\$	792\$	867\$
1 mars 2009	673\$	740\$	816\$	893\$

Groupe 4: Adjoint(e) au Travail Général de Bureau:

	DEBUTANT	APRES 1 AN	APRES 2 ANS	APRES 3 ANS
4 mars 2007	628\$	657\$	682\$	730\$
2 mars 2008	644\$	673\$	699\$	748\$
1 mars 2009	663\$	694\$	720\$	770\$

Groupe 5: (...)

Article 9(b) Les salarié(e)s travaillant sur les quarts de nuit et les quarts fractionnés recevront une prime de \$8.00 pour chaque quart travaillé.

Article 9(c) Si l'Employeur désire créer une nouvelle classe d'emploi au sein de l'unité de négociation qui n'aura pas pour effet d'abolir une classe d'emploi prévue par la présente convention collective, 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 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 telle que proposée jusqu'à ce qu'une entente intervienne ou qu'une décision 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 9(d) Les salarié(e)s promu(e)s à une classe d'emploi supérieure seront placé(e)s à un niveau d'expérience dont le taux de salaire ne sera pas inférieur au taux qu'ils(elles) recevaient auparavant.

Article 9(e) Tous les relevés et/ou talons de paie seront distribués dans des enveloppes scellées.

Article 9(f) Le taux de salaire horaire sera d'un trente-cinquième (1/35) du taux hebdomadaire prévu à l'Article 9(a)(ii) sauf pour les salarié(e)s qui travaillent un quart de neuf (9) ou douze (12) heures, pour qui le taux sera de un trente-sixième (1/36).

Article 9(g) 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(h) Il n'y aura aucune réduction du salaire d'un(e) salarié(e) pendant la durée de la présente convention, sauf dans les cas de rétrogradation, mutation volontaire à une classe d'emploi inférieure ou déplacement.

Dans les cas de promotion à une classe d'emploi supérieure, il est entendu que les salarié(e)s peuvent voir leurs salaires ajustés de façon à ce que les salarié(e)s reçoivent au moins le salaire hebdomadaire minimal régulier à temps simple correspondant à leurs nouvelles classes d'emploi et expérience. En aucun cas cependant le nouveau taux de salaire d'un(e) salarié(e) dans la classe d'emploi supérieure ne sera inférieur à son taux de salaire dans la classe d'emploi inférieure.

Article 9(i) Si un(e) salarié(e) est affecté(e) pour 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, pour plus d'un quart complet, les fonctions d'un poste qui est exclus de l'unité de négociation. Il est entendu **que le présent paragraphe ne s'applique pas au travail assigné en vertu des dispositions de l'Article 3(b) de la présente Entente mais** qu'en aucune circonstance le(la) salarié(e) ne recevra moins que son taux de salaire régulier.

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) La semaine normale de travail pour les préposé(e) aux opérations d'ordinateurs et au soutien des opérations est de trois (3) jours de douze (12) heures consécutives chacun ou de quatre (4) jours de neuf (9) heures chacun. En autant que possible, ces trois (3) ou quatre (4) jours seront consécutifs.

(iii) Aucun(e) salarié(e) ne sera employé(e) pour moins d'un quart complet, tel que prévu ci-dessus, sauf s'il(elle) est renvoyé(e) pour cause ou excusé(e) à sa propre requête. Les quarts de temps supplémentaire autres que les heures supplémentaires travaillées avant ou après un quart seront d'au moins quatre (4) heures chacun.

(iv) Pour les employé(e)s qui travaillent une semaine normale de travail telle que décrite à l'Article 10(a)(i), des jours de congé consécutifs seront accordés lorsque cela s'avérera praticable.

Article 10(b) Les quarts de jour seront travaillés entre 6:00 a.m. et 6:00 p.m. Les quarts de nuit seront travaillés entre 6:00 p.m. et 6:00 a.m. Il est entendu que les quarts chevauchant les heures du quart de jour et celles du quart de nuit ou vice versa seront considérés comme étant travaillés sur les quarts de nuit.

Article 10(c) Une période de repas d'une (1) heure non rémunérée sera allouée pour chaque quart. Si un(e) salarié(e) travaille durant une partie de son heure de repas habituelle, une nouvelle période de repas sera fixée à un moment déterminé par entente mutuelle. Aucun(e) salarié(e) ne sera requis(e) de travailler plus de quatre (4) heures consécutives sans période de repas.

Article 10(d) Les opérateurs(trices) auront droit à une période de repas de trente (30) minutes après chaque quatre(4) heures de travail consécutif (pour un maximum de deux (2) périodes de repas par quart de douze (12) heures). Il est entendu que cette(ces) période(s) de repas sera (seront) payée(s) au taux de salaire régulier et incluse(s) dans le nombre d'heures spécifiées pour ces quarts. Les opérateurs(trices) ne quitteront pas leur poste de travail durant la(les) période(s) de repas à moins d'être autorisé(e)s à le faire, sans salaire, par leur superviseur(e).

Article 10(e) Il est entendu que les paragraphes ci-dessus n'empêcheront aucunement l'Employeur de modifier ces semaines de travail en toutes autres semaines de travail de 35/36 heures qui ne dépasseront pas cinq (5) jours.

La Guilde en sera avisée par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance et aura le droit de proposer des horaires différents qui répondent aux besoins de l'Employeur sans pour autant nécessiter de temps supplémentaire.

S'il devait s'avérer impossible d'en venir à une entente, les horaires de l'Employeur entreraient en vigueur, mais pourront être soumis à la procédure de grief. Dans de tels cas, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.

Article 10(f) Les horaires des heures d'arrivée et de sortie seront affichés au moins sept (7) jours avant la semaine concernée. Les horaires sont susceptibles d'être changés afin de parer à une situation d'urgence et peuvent être

subséquemment modifiés de façon, par exemple, à pourvoir au remplacement d'un(e) employé(e) qui s'absente de façon imprévisible. Dans les situations d'urgence, le choix des employé(e)s s'effectuera, en autant que possible, sur une base de rotation au sein de la classe d'emploi impliquée. Un(e) salarié(e) qui désire changer son horaire tel qu'affiché devra en faire la demande cinq (5) jours avant le changement désiré.

Article 10(g) 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) Il est convenu qu'aucune prime de temps supplémentaire ne sera versée à un(e) salarié(e) avant que les trente-cinq (35) heures (trente-six (36) heures pour les salarié(e)s travaillant les quarts de neuf (9) ou douze (12) heures) n'aient été payées au taux régulier au cours de toute semaine financière. Cependant, il est entendu que le temps travaillé par un(e) salarié(e) à temps partiel au delà des heures d'un quart régulier de sept (7) heures (neuf (9) ou douze (12) heures pour les salarié(e)s travaillant sur les quarts de neuf (9) ou douze (12) heures) sera payé conformément à l'Article 11(b) après qu'il/elle aura complété l'horaire de ses heures de travail prévues pour une telle semaine. Pour les besoins de cet Article, les jours d'absence pour cause de maladie, accident, congés fériés, vacances et congés prévus par la présente convention collective ou absence autorisée par l'Employeur seront considérés comme étant des jours travaillés et rémunérés au taux de salaire régulier.

Article 11(b) Toutes les heures travaillées avant ou en plus des heures d'un quart régulier seront rémunérées au taux de temps et demi pour les trois premières heures et au taux de temps double par la suite.

Article 11(c) Un(e) salarié(e) qui travaille son jour de congé sera rémunéré(e) au taux de temps et demi pour les sept (7) premières heures travaillées (neuf (9) heures pour les salarié(e)s travaillant sur le quart de neuf (9) heures ou douze (12) heures pour les salarié(e)s travaillant sur le quart de douze (12) heures) et temps double pour toutes les heures travaillées subséquemment.

Article 11(d) Des heures supplémentaires seront travaillées au besoin et réparties de façon aussi équitable que possible parmi tou(te)s les salarié(e)s qualifié(e)s pour effectuer le travail. Cependant, il est entendu qu'un(e) salarié(e)

peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'un(e) autre salarié(e) qualifié(e) est d'accord et disponible pour effectuer le travail sans perturbation. Un(e) salarié(e) qui décline de travailler des heures supplémentaires ne se verra pas pénalisé(e) en regard d'opportunités futures de travailler en temps supplémentaire.

Les heures supplémentaires ne seront pas utilisées par l'Employeur pour éviter la création de postes à temps plein.

Article 11(e) Les heures supplémentaires travaillées par un(e) employé(e) en vertu du présent Article 11 et/ou de l'Article 15, compensées en argent ou en temps, selon le choix de l'Employeur, sont calculées au taux des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires remboursées en temps seront prises selon un horaire convenu mutuellement entre le(la) salarié(e) et l'Employeur. Toutefois, à moins d'entente mutuelle, pas plus de l'équivalent d'une (1) semaine de travail en temps ne pourra être accumulée en tout temps. Il est également entendu que l'argent ou l'équivalent en temps doivent être pris dans une période de six (6) mois suivant les heures supplémentaires effectivement travaillées, ou l'Employeur aura alors l'alternative de céder le temps de congé équivalent qui devra être pris dans les deux semaines subséquentes ou payer le(la) salarié(e) en argent pour les heures supplémentaires.

Article 11(f) 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(g)(i) Les salarié(e)s qui ont quitté l'immeuble et qui sont rappelé(e)s pour effectuer du temps supplémentaire et ce, après plus d'une heure de la fin de leurs heures régulières de travail seront rémunéré(e)s en argent ou en temps de congé équivalent calculé au taux régulier de temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées lors d'un tel rappel pourvu que le minimum de temps supplémentaire pour lequel un(e) salarié(e) est compensé(e) soit d'au moins quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire. La période de temps rémunérée inclura le temps nécessaire pour se rendre au travail et en revenir et ce, de l'endroit où le(la) salarié(e) a été contacté(e). Il est entendu que cette garantie ne s'applique pas aux salarié(e)s qui ont été avisé(e)s de se présenter plus tôt au travail et à ceux (celles) qui ont été avisé(e)s du rappel avant de quitter l'immeuble.

(ii) Les employé(e)s rappelé(e)s au travail et qui sont autorisé(e)s à travailler sur le problème à partir de leur domicile seront rémunéré(e)s en argent ou en temps de congé équivalent au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées.

(iii) Un(e) employé(e) assigné(e) à être « sur appel » sera équipé(e) d'un téléphone cellulaire pour la période où il(elle) doit être « sur appel » et recevra \$20 pour chaque jour où il(elle) est ainsi « sur appel » et ce, qu'il(elle) reçoive des appels ou non. Cette prime sera payée en plus de toute autre rémunération à laquelle un(e) employé(e) pourrait avoir droit en vertu des Article 11(g)(i) et (ii) ci-dessus.

DEPENSES

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

PROMOTIONS ET MUTATIONS

Article 13(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. A compétence et efficacité égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

Article 13(b) 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 étant vacante. Si l'Employeur décide de remplir ladite vacance, elle sera affichée selon la procédure décrite à l'Article 13.

Les avis de postes à combler et les candidat(e)s subséquentement sélectionné(e)s seront affichés de façon à en informer rapidement les employé(e)s de l'unité de négociation et la Guilde lorsque tout tel poste est comblé.

Article 13(c) Lorsque l'Employeur doit combler une vacance ou un poste considéré comme vacant à l'intérieur des unités de négociation, l'Employeur affichera la vacance ou le poste sur les tableaux d'affichage de la compagnie et en fournira des copies à la Guilde. Tout(e) salarié(e) 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 ou la Guilde pourront postuler au nom de tout(e) salarié(e) absent(e) du travail pendant la période

d'affichage. Il est entendu que toutes les promotions et mutations se fonderont sur la compétence et l'efficacité en regard du poste à combler. A compétence et efficacité équivalentes, l'ancienneté sera le facteur déterminant pour le choix des candidat(e)s.

Article 13(d) S'il advenait qu'aucun(e) candidat(e) ne soit qualifié(e) pour un poste ou une position tel que décrit ci-dessus, l'Employeur pourra recruter le(la) salarié(e) requis(e) auprès de toute autre source. L'Employeur considérera les références soumises par la Guilde au nom de tout(e) candidat(e). De telles références seront soumises au Service des Ressources humaines.

Article 13(e) Un(e) salarié(e) muté(e) ou promu(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 classe d'emploi ou un(e) salarié(e) muté(e) pourra choisir de retourner à son ancien poste dans son ancienne classe d'emploi sans pénalité ni préjudice.

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 13(f)(i) 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.

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

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

Article 13(g) Un(e) salarié(e) 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.

SALARIE(E)S A TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRE

Article 14(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 14(b)(i) Un(e) salarié(e) temporaire en est un qui est embauché(e) pour:

- (1) un projet spécial ou une période de temps spécifique et, dans les deux cas, pour une période ne devant pas excéder trois (3) mois sauf s'il y a entente entre la Guilde et l'Employeur; ou
- (2) dans le cas d'étudiants, la période des vacances scolaires; ou
- (3) remplacer lors d'un congé sans solde approuvé ou une absence pour cause de maladie ou d'invalidité et dans ces cas, pour une période ne devant pas excéder six (6) mois sauf s'il y a entente entre la Guilde et l'Employeur.

(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 prolongé 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 14, paragraphes (i) et (j).

Article 14(c) 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 14(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 14(e) Des étudiant(e)s à temps plein peuvent être embauché(e)s pour des fins de formation et pour remplacer des salarié(e)s en vacances, durant les vacances scolaires estivales et 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 recevront pas moins de quatre-vingt pour cent (80%) du taux minimum de la classe d'emploi dans laquelle ils (elles) travaillent. Cependant, il est entendu que le remplacement pour vacances sera d'abord offert aux salarié(e)s à temps partiel disponibles.

L'Employeur aura aussi le droit d'offrir des stages d'études à des étudiant(e)s à plein temps, pourvu que ces stages d'études fassent partie du programme reconnu de leurs cours, ne comportent pas des salaires dépassant le salaire minimum et n'aient pas pour intention ou pour résultat de réduire les heures de travail régulières ou les heures supplémentaires des salarié(e)s de l'unité de négociation.

Les étudiant(e)s impliqué(e)s dans ces stages d'études seront exclu(e)s de tous les termes et conditions de la présente convention .

Article 14(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 exclus 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 les conditions de la présente Convention Collective mais seules

les demandes de salarié(e)s à temps partiel seront prises en considération.

Article 14(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 pour un maximum pour chaque année du nombre d'heures constituant cinquante-deux (52) semaines régulières de travail.

Article 14(h) 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 14(i)(i) Les salarié(e)s à temps partiel qui travaillent ou sont payés pour une moyenne de vingt (20) heures ou plus par semaine, selon l'éventualité la plus élevée, et qui le font pour une période de trois (3) mois consécutifs, à l'exclusion des congés pour vacances qui ne seront pas considérés comme une interruption de la période consécutive mais prolongeront celle-ci d'une période équivalente, seront régi(e)s par toutes les conditions de la présente convention et nonobstant la généralité de ce qui précède, auront droit à tous les bénéfices actuellement reçus par les salarié(e)s à plein-temps, et ce sur la même base, sauf dans le cas des exceptions qui suivent:

1. Ces salarié(e)s à temps-partiel recevront une allocation de vacances hebdomadaire basée sur le tableau des pourcentages décrit à l'Article 16(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 calculée 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(a)(iv) et 15(f).

(ii) Ces salarié(e)s à temps partiel qui répondent aux exigences mentionnées à l'alinéa (i)(i) ci-dessus seront régi(e)s par les dispositions du paragraphe (i)(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.

Article 14(j) Les salarié(e)s à temps partiel autres que ceux dont il est question au paragraphe (i) 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 16(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(a)(iv), 15(c) et 15(f).

(iv) Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 20 sauf pour les cas de congés de maternité.

Article 14(k) 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 tel que décrit à l'Article 10 seront rémunérées selon l'Article 11(b).

Article 14(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 14(m) Tou(te)s les salarié(e)s à temps partiel progresseront dans l'échelle des salaires minima au rythme des heures effectivement travaillées ou payées par l'Employeur, selon la plus grande éventualité, et ce jusqu'à un maximum annuel du nombre d'heures représentant cinquante-deux (52) semaines normales de travail tel que défini à l'Article 10.

JOURS FERIES

Article 15(a)(i) Les jours fériés suivants, ou jours observés comme tel, seront célébrés dans l'établissement de l'Employeur:

- Jour de l'An
- Fête de la Reine
- Fête Nationale
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël

En plus des jours fériés ci-dessus mentionnés, le lendemain de Noël ou le 2 janvier, et le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques seront également observés par l'Employeur. Si les deux jours sont observés au sein du service, les salarié(e)s choisiront l'un de ces deux jours par ordre d'ancienneté.

Soixante (60) jours avant le congé férié, des consultations auront lieu entre les parties quant au jour où sera célébré chacun des jours fériés ci-dessus mentionnés, mais il est convenu que l'Employeur aura le droit de prendre la décision finale pour le meilleur intérêt de ses opérations.

S'il advient qu'un congé férié tombe un samedi ou un dimanche et que l'Employeur décide de fermer son Service de Traitement des Données le jour qui précède ou qui suit immédiatement le congé férié, les employé(e)s du Service de Traitement des Données 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 ci-dessus mentionnés, 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 16 ou en tant que jours de congés personnels payés tel que définis à l'Article 15(g).

Article 15(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 15(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 qui suivront.

Article 15(d) En plus du salaire d'une journée mentionné à l'Article 15(b) ou de la compensation en argent ou du temps de congé équivalent mentionné à l'Article 15(c), tou(te)s les salarié(e)s qui acceptent de travailler lors de tout congé férié ci-dessus mentionné, seront payé(e)s au taux de base majoré de 100% pour toutes les heures travaillées, avec un minimum d'une journée de salaire au taux de temps supplémentaire. Tou(te)s les salarié(e)s qui acceptent de travailler en temps supplémentaire avant ou après les heures régulières d'un quart de travail lors de tout congé férié ci-dessus mentionné, seront payé(e)s en argent ou en temps équivalent de congé au taux de base majoré de 200% pour toutes les heures travaillées.

Article 15(e) Il est entendu que pour l'équipe de nuit, les congés fériés ci-dessus mentionnés ou jours observés comme tel, seront observés (...) la nuit précédant tel congé férié ou jour observe comme tel.

Article 15(f) (i) En plus des jours fériés susmentionnés, chaque salarié(e) régulier(ière) à temps complet 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 15(g) Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s à temps complet 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 (trois (3) jours pour les salarié(e)s qui travaillent les quarts de 12 heures ou quatre (4) jours pour les salarié(e)s qui travaillent des quarts de 9 heures) 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.

Dans les cas de cessation d'emploi, l'Employeur paiera l'équivalent de temps chômé en espèces pour tout congé non pris lors de la cessation d'emploi.

VACANCES

Article 16(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 pleine année de service à compter du 1er mai de chaque année auront droit aux vacances payées suivantes:

ANNEES DE SERVICE	SEMAINES DE VACANCES
1	3
6	4
12	5
20	6

Article 16(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		
	<u>Quarts de 7 hres</u>	<u>Quarts de 9 hres</u>	<u>Quarts de 12 hres</u>
1 mois	1 jour	1 jour	1 jour
2 mois	2 jours	2 jours	1 jour
3 mois	3 jours	3 jours	2 jours
4 mois	4 jours	4 jours	3 jours
5 mois	5 jours	5 jours	4 jours
6 mois	6 jours	6 jours	5 jours
7 mois	8 jours	7 jours	5 jours
8 mois	10 jours	8 jours	6 jours
9 mois	11 jours	9 jours	7 jours
10 mois	12 jours	10 jours	7 jours
11 mois	14 jours	11 jours	8 jours
12 mois	15 jours	12 jours	9 jours

Pour les besoins du présent Article, un(e) salarié(e) sera réputé(e) avoir travaillé un mois entier de calendrier s'il/elle a débuté son emploi avec l'Employeur avant le seizième (16e) jour de tel mois.

Article 16(c) Tout(e) salarié(e) régulier(ière) à plein temps visé(e) par la présente convention qui quitte son emploi volontairement ou autrement recevra la rémunération pour le nombre de semaines de vacances qui lui reviennent, plus un pourcentage de ses gains bruts depuis le début de l'année de vacances courante, à être payé selon le barème suivant :

DURÉE DU SERVICE CONTINU	%
Moins d'une année	4
Une année mais moins de 6 ans	6
6 ans mais moins de 12 ans	8
12 ans mais moins de 20 ans	10
20 ans ou plus	12

Article 16(d) Aucune déduction ne sera effectuée dans les vacances d'un(e) salarié(e) pour l'année suivante si ledit(ladite) salarié(e) est absent(e) pour une période allant jusqu'à six (6) mois pour raison de maladie ou d'accident.

Article 16(e) 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 16(f) Lorsque possible, le (la) salarié(e) pourra prendre de façon consécutive toute la période de vacances à laquelle il (elle) à droit.

Article 16(g) La paie de vacances sera remise (...) au taux de salaire égal au salaire courant du (de la) salarié(e).

Article 16(h) Les vacances d'été qui seront constituées de deux semaines consécutives, seront fixées entre le 1er juin et la Fête du Travail, en tenant compte de la priorité et des besoins de l'Employeur. Toutefois, ceci n'empêchera pas un(e) salarié(e) de prendre ces deux semaines de vacances en dehors de la période estivale ou de prendre des semaines de vacances supplémentaires durant des semaines non réclamées de la période d'été.

Article 16(i) Les troisième, quatrième, cinquième et sixième semaines de vacances seront fixées du 1er mai au 31 mai et de la Fête du Travail au 30 avril de l'année suivante, considération étant accordée à la priorité et aux besoins de l'Employeur. Il est convenu que les salarié(e)s ayant droit à une troisième semaine de vacances auront préséance sur ceux qui ont droit à une quatrième semaine de vacances, que les salarié(e)s qui ont droit à une quatrième semaine de vacances auront préséance sur ceux qui ont droit à une cinquième semaine de vacances et que les salarié(e)s qui ont droit à une cinquième semaine de vacances auront préséance sur ceux qui ont droit à une sixième semaine de vacances.

Article 16(j) Des listes de vacances seront affichées à compter du 1er avril de chaque année. En cas de situations conflictuelles, la priorité prévaudra pour toutes les demandes soumises avant le 15 avril. Le 20 avril, les listes de vacances ainsi établies en consultation avec la Guilde seront affichées. Aucun(e) salarié(e) ne sera tenu(e) de demander sa période de vacances avant une date limite quelconque, en autant qu'un(e) tel(le) salarié(e) soit disposé(e) à renoncer à ses droits de priorité.

Article 16(k) Les salarié(e)s auront le droit de prendre leur période de vacance entière entre le 1er mai et le 30 avril. Un(e) salarié(e) peut reporter à l'année suivante, s'il(elle) le désire, une (1) semaine de sa période de vacances.

Article 16(l) Les salarié(e)s embauché(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances ou les salarié(e)s transféré(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances à d'autres postes de travail au sein de l'unité de négociation, ne recevront pas moins de quatre-vingt (80%) pourcent du salaire de débutant pour cette classe d'emploi. Les salarié(e)s transféré(e)s ne seront en aucun cas rémunéré(e)s à un taux moindre que leur taux de salaire courant à leur présente classe d'emploi.

CONGES AUTORISES

Article 17(a) Sur demande et pour des raisons valables et suffisantes, des congés sans solde pourront être accordés par l'Employeur pourvu que de tels congés ne causent aucune entrave inacceptable aux opérations.

Article 17(b) 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. Ces congés seront demandés par écrit au moins trois (3) mois à l'avance et il est entendu que pas plus d'un(e) (1) salarié(e) de l'unité de négociation ne sera absent(e) en tout temps. Ces congés seront accordés au (à la) salarié(e) le (la) plus ancien(ne) qui en fait la demande et aucun(e) salarié(e) ne se verra accorder un second congé alors que d'autres salariés(es) attendent de se prévaloir de tels congés.

Article 17(c) Les congés accordés pour service à titre d'officier ou de représentant(e) de la Guilde à temps plein ou à temps partiel ne constitueront pas un bris dans la continuité du service pour fins d'allocation des vacances.

Si un(e) salarié(e) est élu(e) ou nommé(e) à quelque poste ou fonction de la Guilde ou de l'un de ses organismes affiliés, tel(le) salarié(e) obtiendra, à sa demande, un congé sans solde pour une période ne devant pas dépasser trois (3) ans, lequel peut être prolongé par entente mutuelle, et sera rétabli dans son groupe de travail à l'expiration d'un tel congé.

1) L'Employeur lui versera son salaire hebdomadaire avec les déductions habituelles.

2) Dans les trente (30) jours qui suivent la réception d'une facture, la Guilde remboursera l'Employeur au nom du (de la) salarié(e) pour les items suivants:

- a) les salaires hebdomadaires,
- b) toute autre contribution payée par l'Employeur.

Article 17(d) Un(e) salarié(e) à temps plein choisi(e) par la Guilde pour agir à titre de délégué(e) à des conférences syndicales, à des activités éducatives ou autres activités similaires aura le droit de s'absenter sans solde pourvu que le nombre total de tels jours de congé sans solde ne dépasse pas trois (3) jours ouvrables par année civile, que ces congés soient demandés par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance, et qu'ils puissent être pris sans nuire à l'exploitation.

Article 17(e) Un(e) salarié(e)s régulier(e) subissant le décès d'un parent, du tuteur légal, d'un enfant, du conjoint, d'un frère, d'une sœur, 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 se verra remboursé(e) le salaire perdu pour un maximum de trois (3) jours de paie au taux de base. 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.

Les salarié(e)s ont également droit, sur demande, à deux (2) jours de congé sans solde en ces occasions.

Article 17(f) Un(e) salarié(e) régulier(ère) recevra la différence entre l'indemnité de juré ou de témoin et le salaire régulier perdu pendant la période où il(elle) aura été contraint(e) d'agir comme juré(e) ou témoin, sous subpoena, dans un cas dans lequel il(elle) n'est pas l'une des parties, pourvu que l'Employeur en ait été avisé par

le(la) salarié(e) au moins trois (3) jours à l'avance et qu'une preuve de service de même qu'un relevé des indemnités reçues en tant que juré ou témoin ait été remise à l'Employeur.

Il est entendu que les termes du présent Article ne s'appliqueront pas dans les cas qui impliquent l'Employeur et la Guilde.

GREVE ET LOCK-OUT

Article 18(a) Il est convenu que le droit de l'Employeur de déclarer un lock-out et le droit de la Guilde de déclencher une grève, pour la durée de la présente convention collective, ne seront limités que par les lois de la Province de Québec en regard de telles matières.

Article 18(b) L'Employeur ne requerra pas des salarié(e)s couvert(e)s par la présente convention collective, et la Guilde réserve le droit des salarié(e)s de refuser de traiter tout matériel reçu de ou destiné à une imprimerie commerciale ou à un journal où est en cours une grève légale ou un lock-out d'un syndicat affilié à la Guilde des Employé(e)s de Journaux du Canada/TCA. La Guilde donnera à l'Employeur un préavis de quarante-huit (48) heures pour l'informer qu'une grève ou un lock-out est en cours avant de pouvoir cesser le traitement du matériel, conformément à la disposition qui précède. La Guilde convient que tout refus d'effectuer du travail sera régi et limité par le présent Article.

Cependant, il est entendu que dans l'éventualité d'un tel refus, l'Employeur aura le droit d'assurer le traitement de tel matériel et de mettre à pied, sans préavis, tel que jugé nécessaire par la Direction.

Article 18(c) L'Employeur reconnaît le droit individuel des membres de la Guilde de refuser, par acquit de conscience, de franchir un piquet de grève légal où est en cours une grève ou lock-out d'un syndicat local accrédité comme agent négociateur pour des salarié(e)s de The Gazette.

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. L'absence aux conditions du présent article ne constituera pas un bris dans la continuité de l'emploi.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Article 19(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.

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 œuvre par l'Employeur.

Article 19(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 19(a) seront mises en œuvre par l'Employeur.

Article 19(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 19(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 19(e) Tout équipement de sécurité nécessaire sera fourni par l'Employeur.

Article 19(f) 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 20(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.

Article 20(b)(i) CONGES DE MATERNITE ET PARENTAL: Un congé de maternité et/ou 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.

(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 six (6) 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 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 un congé 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 en matière d'indemnité de cessation d'emploi 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.

(viii) Nonobstant les dispositions de l'Article 14(b)(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 en congé parental, tel que décrit dans le présent Article (...).

Article 20(c) Les salarié(e)s qui ont pris leur retraite avant l'implantation du Régime d'assurance collective en vigueur au moment de la ratification de la présente convention continueront à être couverts par les dispositions en vigueur lors de leur retraite.

Les salarié(e)s réguliers(ères) à temps plein qui adhèrent au Régime d'assurance collective en vigueur au moment de la ratification de la présente Convention 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.

Article 20(d) Si une mesure législative gouvernementale était adoptée au cours de la durée de la présente convention collective, modifiant toute prestation prévue au Régime d'assurance collective mentionné à l'Article 21(a), les parties conviennent de se réunir pour discuter de l'impact d'une telle législation et acceptent en principe que tout changement dans le coût total 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 20(e) Absence du travail pour naissance ou adoption. Un(e) salarié(e) 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 semaine de préavis devra être donnée par le(la) salarié(e) avant de prendre ce congé. (...)

Article 20(f) (...) Un(e) salarié(e) a droit à dix (10) jours de congé parental sans salaire pour répondre à des obligations reliées aux soins, à la santé ou à l'éducation de son enfant et ce, dans des cas où sa présence est requise par suite de circonstances imprévisibles ou incontrôlables. Le(la) salarié(e) devra avoir pris toutes les mesures raisonnables à sa portée pour s'acquitter de ces responsabilités d'une autre manière et devra limiter la durée du congé. Le(la) salarié(e) devra aviser l'Employeur de son absence dès que possible.

Article 20(g) 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 20(h) CERTIFICAT MEDICAL - L'Employeur défrayera le coût de tout certificat médical produit par un(e) salarié(e) à la demande de l'Employeur.

Article 20(i) 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, en autant qu'il(elle) reçoive des soins médicaux immédiats à l'hôpital ou autrement, si l'Employeur juge que cela est souhaitable. Le transport à partir du lieu du 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 20(j) 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.

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.

RELATIONS DE TRAVAIL

Article 21(a) Reconnaissant 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 d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant de la Guilde sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention Collective.

Article 21(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.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Article 22(a) Un changement technologique est un changement apporté par l'introduction de tout équipement ou nouveaux procédés qui fonctionnent en remplacement ou sont une évolution du travail actuel dans le service.

Article 22(b) L'Employeur avisera la Guilde par écrit au moins trois (3) mois à l'avance de tout changement technologique, tel que défini plus haut, susceptible d'affecter substantiellement le travail accompli par les salarié(e)s régi(e)s par cette convention . L'Employeur consent à rencontrer la Guilde dans les dix (10) jours suivant un tel avis afin de discuter des méthodes de formation, des mises à pied potentielles, ou de tous problèmes pouvant découler de tels changements.

RECYCLAGE

Article 23(a) Lorsque l'Employeur décide de recycler ses salarié(e)s, il est convenu que ledit recyclage sera offert, selon l'ordre de leur priorité aux salarié(e)s régulier(ère)s qualifié(e)s régi(e)s par la présente convention collective qui désirent acquérir les compétences requises par de nouveaux procédés ou équipements et qui peuvent démontrer, à l'intérieur d'une période d'essai appropriée, qu'ils(elles) ont les aptitudes suffisantes pour apprendre le travail. Lorsqu'une partie seulement de la main-d'œuvre doit être recyclée, ledit recyclage sera dispensé selon l'ordre de priorité en commençant d'abord par les salarié(e)s affecté(e)s qui ont les meilleures qualifications pour rencontrer les besoins opérationnels. Il est, de plus, entendu que ce recyclage sera dispensé sans perte de salaire régulier.

Article 23(b) L'Employeur déterminera toutes les conditions d'un programme de recyclage et en surveillera l'application. Lorsque nécessaire, des réunions seront tenues avec la Guilde afin d'en évaluer les résultats et de discuter de tous problèmes qui pourraient survenir.

Article 23(c) Un(e) salarié(e) en période de recyclage a droit à une période d'adaptation dont la durée sera déterminée par l'Employeur en consultation avec la Guilde, et tiendra compte de la complexité du programme de recyclage

avant qu'une évaluation du succès du programme ne soit effectuée.

Article 23(d) L'Employeur peut demander à un(e) salarié(e) qui a été choisi(e) pour suivre un programme de recyclage pour du nouvel équipement ou de nouveaux procédés, de suivre des cours ou d'assister à des conférences 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 normal, lui remboursera toutes les dépenses engagées pour ledit recyclage. Le(la) salarié(e) se verra, de plus, octroyer, s'il y a lieu, une période de congé équivalente sur un autre quart et à une période devant être déterminée par entente mutuelle entre le(la) salarié(e) et son chef de service.

Article 23(e) Si un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein désire suivre un cours ou un colloque en relation avec le travail effectué dans le service, il(elle) doit en saisir l'Employeur. Si la demande était refusée, la Guilde pourra faire des représentations au nom du (de la) salarié(e). L'Employeur considérera également des requêtes soumises par des employé(e)s régulier(ère)s à temps partiel.

Article 23(f) Si un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein demande à suivre un cours ou à assister à un colloque en étroite relation avec les fonctions qu'il(elle) occupe actuellement ou avec son plan de carrière et ce, avec l'approbation préalable de la direction, l'Employeur paiera 100% (cent pourcent) des coûts, payables au moment de l'inscription si le programme doit être complété en une session de jours consécutifs.

Cependant, si le programme est étalé sur une plus longue période, la politique de l'Employeur est le paiement de 50 pour cent des coûts du programme au moment de l'inscription et 50 pour cent lorsque le cours a été terminé avec succès.

Lorsqu'un(e) salarié(e) demande à suivre un cours ou à assister à un colloque qui n'est que peu relié à son travail mais qui contient néanmoins certains éléments de développement professionnel et ce, avec l'approbation préalable de la direction, l'Employeur défrayera 50 pour cent des coûts engagés lorsque le(la) salarié(e) aura terminé le cours avec succès.

Article 23(g) Lorsqu'un(e) salarié(e) assiste à un cours ou à un colloque et qu'il(elle) est remboursé(e) pour des dépenses qui excèdent 1 000\$, excluant son salaire, le(la) dit(e) salarié(e) devra consentir à demeurer au service de

l'Employeur pour une période d'une (1) année suivant la conclusion du cours ou colloque. Si un(e) salarié(e) ne remplit pas cette exigence, il(elle) devra rembourser à l'Employeur 100 pourcent des coûts engagés par celui-ci. Si le(la) salarié(e) cesse de remplir cette exigence à tout moment à l'intérieur de la période d'une année, il(elle) remboursera l'Employeur au taux de 8 pour cent des coûts engagés pour chaque mois de l'année où cette exigence n'a pas été rencontrée et tou(te)s les salarié(e)s devront signer un tel engagement, avec copie à être fournie à la Guilde, avant de recevoir paiement des dépenses par l'Employeur. Il est entendu que cette disposition ne s'appliquera pas à des situations de cessations d'emploi initiées par l'Employeur.

DIVERS

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

Article 24(b) 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.

INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

Article 25 Les salarié(e)s régulier(ère)s mis(e)s à pied pour réduire le personnel pour raisons d'économie selon les conditions de l'Article 8(c), ou par suite de la vente, de la fusion ou de l'arrêt de la publication selon l'Article 8(m), ou par suite de changements organisationnels selon l'Article 8(l), ou qui quittent volontairement leur emploi selon les conditions de l'Article 8(i), 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 des raisons autres que disciplinaires 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 réembauché(e) après avoir reçu une indemnité de cessation d'emploi et avant l'expiration du nombre de semaines couvertes par cette indemnité, la portion non-gagnée de l'indemnité sera remboursable à l'Employeur. Le(la) salarié(e) bénéficiera de modalités de paiement raisonnables à sa demande, mais l'Employeur aura le droit de déduire à la source cinquante (50) pourcent du salaire net d'un(e) salarié(e) par période de paie pour toute somme non-remboursée à l'intérieur d'une période de trois (3) mois.

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

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

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 26(a) La présente convention prend effet le **4 mars 2007** et expire le **3 mars 2010**.

Article 26(b) Dans les quatre-vingt dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur et la Guilde peuvent entreprendre des négociations pour le renouvellement de la convention collective. Les termes et conditions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, à moins que l'une ou l'autre des parties n'exerce son droit de grève ou de lock-out.

LETTRE D'ENTENTE
Re: Langue des négociations

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.

LETTRE D'ENTENTE
Re: Invalidité à court terme

Les parties reconnaissent que des griefs peuvent survenir à la suite de différences d'opinion entre le médecin personnel ou spécialiste(s) médical(aux) d'un(e) employé(e) et les spécialistes médicaux de l'Employeur en ce qui a trait à l'éligibilité de tel(le) employé(e) à recevoir des prestations d'invalidité à court terme en vertu des dispositions de l'article 21 de la présente convention collective.

Quoique de tels griefs puissent être sujet à la procédure mentionnée à l'article 7, les exceptions suivantes à la procédure d'arbitrage s'appliqueront dans les cas seulement de différences d'opinions médicales ayant trait à l'éligibilité à des prestations d'invalidité à court terme.

1. Si le Comité de relations de travail ne peut conclure une entente sur un tel grief dans les dix (1) jours de sa rencontre, l'une ou l'autre des parties peut alors référer le litige à un arbitre médical expert.
2. Tel arbitre médical expert sera nommé, en rotation, à partir d'une liste d'au moins dix (10) tels arbitres médicaux experts devant être prédéterminée de façon unanime par les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la présente convention collective.
3. Le grief sera soumis à l'arbitre médical expert, avec copies du dossier médical entier et copies des positions prises par le médecin et/ou spécialiste(s) médical(aux) de l'employé(e) et par les experts médicaux de l'Employeur.
4. L'arbitre médical expert considérera l'information ci-dessus mentionnée et pourra effectuer son propre examen de la condition de l'employé(e) et/ou requérir toute information médicale additionnelle ou document pour effectuer son enquête pourvu que tels documents ou information médicale ne constitue pas une violation de la convention collective.
5. L'arbitre médical expert, dans les soixante (60) jours de sa nomination, rendra sa décision finale et obligatoire

en regard de l'éligibilité de l'employé(e) à recevoir des prestations d'invalidité à court terme.

6. Chacune des parties défrayera la moitié (1/2) des frais et honoraires de l'arbitre médical.

LETTRE D'ENTENTE

Re: Service de Traitement des Données, Changement Organisationnel et Technologique

Les parties reconnaissent que des changements organisationnels et/ou technologiques seront effectués pendant la durée de la présente Convention Collective qui auront pour effet l'élimination de classes d'emplois, la création de nouvelles classes d'emplois et la mise à pied de salarié(e)s.

En plus des dispositions mentionnées ailleurs dans la Convention Collective, les parties acceptent de procéder de la façon suivante :

- Nonobstant les dispositions de l'Article 3, il est entendu que :

. Le travail normalement ou présentement effectué par des salarié(e)s de l'unité de négociation peut être transféré à l'extérieur de l'unité de négociation libre de tout grief ou réclamation en matière de compétence ou juridiction;

. Du travail présentement exclu de l'unité de négociation peut être transféré à l'unité de négociation; et

. Du travail pour d'autres entreprises appartenant à la compagnie-mère de The Gazette peut être assigné aux salarié(e)s membres de l'unité de négociation libre de tout grief ou réclamation en matière de compétence ou juridiction.

- Il est entendu que les disposition de l'Article 3(b) ayant trait aux restrictions s'appliquant à d'autres personnes effectuant du travail qui relève de l'unité de négociation lorsqu'il y a des mises à pied, ne s'appliqueront pas lors des mises à pied (...) **de** Laura Guralnik et Neil Wilson (...). Nonobstant ce qui précède, (...) Laura Guralnik **et** Neil Wilson (...) ne **seront** pas immédiatement **mis** à pied tant qu'une portion substantielle du travail dans leurs classes d'emplois originales justifiera la continuation de leur emploi à temps plein.

- Il est entendu que les dispositions de l'Article 8(k) et (l)(ii) ne seront pas en vigueur en regard de la perte d'emploi prévue (...) **de** Laura Guralnik et Neil Wilson (...). Nonobstant ce qui précède, (...) Laura Guralnik **et** Neil Wilson (...) ne **seront** pas immédiatement **mis** à pied tant qu'une portion substantielle du travail de leurs classes d'emplois

originales justifiera la continuation de leur emploi à temps plein.

- (...)

- La mise en application des dispositions mentionnées ci-dessus affectera les salarié(e)s de la façon suivante:

- Andy Chen (...) et Jeff Kearsey demeureront dans leur classe d'emploi de Coordonnateurs des services techniques.

- Debra Anderson demeurera dans sa classe d'emploi d'Adjointe au Travail Général de Bureau.

- (...)

- Anthony Basdeo **demeurera à sa classe d'emploi** de Préposé aux Opérations d'Ordinateurs et au Soutien des Opérations.

- **Laura Guralnik et Neil Wilson** seront couverts par les dispositions suivantes:

Les salarié(e)s mis-à-pied pendant la durée de la présente Convention seront inscrit(e)s sur une liste de rappel jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois. Toutes les postes vacants pendant cette période pour lesquels des candidats ne peuvent être trouvés à l'interne et pour lesquels les salarié(e) mis(es)-à-pied sont qualifié(e)s ou ont des compétences, formation et expérience appropriées seront offerts aux salarié(e)s sur cette liste par ordre de service auprès de la Compagnie. Il est de plus convenu qu'une copie de la note de service annonçant tous les postes vacants sera postée aux salarié(e)s mis(es)-à-pied au moment où elle est affichée.

Les dispositions convenues relatives à la cessation d'emploi s'appliquant à tou(te)s les salarié(e)s régulier(ère)s qui perdent leur emploi en raison de la mise en œuvre de ces changements seront celles de l'Article 25 appliquées au taux de 1.5 du salaire régulier hebdomadaire de base pour chaque quatre (4) mois de service continu auprès de la Compagnie ou majeure partie de toute période de quatre (4) mois, jusqu'à un maximum de soixante-dix-huit (78) semaines de salaire. Il est entendu que le salaire régulier utilisé pour le calcul de cette particulière indemnité de départ sera le plus élevé de l'échelle des salaires applicable pour la deuxième année de la Convention Collective ou celle en vigueur en date de la(des) mise(s)-à-pied.

Les services d'une agence professionnelle indépendante seront mis à la disposition des salarié(e)s mis(es)-à-pied pour les conseiller et les aider à choisir un emploi en remplacement, options de carrière, formation ou recyclage, préparer des curriculum vitae et techniques d'entrevue, conseils financiers et autres. Les salarié(e)s qui quittent volontairement n'auront droit qu'à des conseils financiers. Il est entendu que l'allocation maximale payée par l'Employeur pour lesdits services susmentionnés n'excèdera pas mille (\$1,000) dollars.

La contribution de l'Employeur à l'assurance-vie, aux avantages médicaux et dentaires sera maintenue par l'Employeur pour une période de trois (3) mois suivant la mise-à-pied.

- À compter de la ratification de la présente entente et dans le but d'appliquer la présente Lettre d'entente, il est entendu que tous préavis de mises-à-pied à la Guilde et aux salarié(e)s impliqué(e)s seront considérés comme ayant été donnés en accord avec les principes de la Convention Collective.

- Il est entendu que les dispositions de la présente Lettre d'entente seront mises en vigueur à la discrétion de l'Employeur et à la (aux) date(s) et au moment qu'il le jugera appropriés.

ANNEXE "A-1"
SERVICE AUPRES DE LA COMPAGNIE

NOM	DATE
Basdeo, Anthony	26 oct. 1976
(...)	
Guralnik, Laura	15 mai 1990
(...)	
Anderson, Debra	11 octobre 1999
(...)	
Wilson, Neil	28 mai 2001
Chen, Andy	23 juillet 2001
Kingsbury, Ryan	10 mars 2003
Kearsey, Jeffrey	8 septembre 2003

ANNEXE "A-2"
ANCIENNETE

NOM	DATE
Basdeo, Anthony	26 oct. 1976
Guralnik, Laura	15 mai 1990
(...)	
(...)	
(...)	
Anderson, Debra	8 mai 2000
Wilson, Neil	28 mai 2001
Chen, Andy	23 juillet 2001
Kearsey, Jeffrey	8 septembre 2003
Kingsbury, Ryan	7 mars 2007

ANNEXE "A-3"

PRIORITE

POSTE	DATE
Coordonnateur(trice) des services techniques	
Chen, Andy	23 juillet 2001
(...)	
Kearsey, Jeffrey	8 septembre 2003
Kingsbury, Ryan	7 mars 2007
Analyste/Programmeur	
Guralnik, Laura	26 février 1996
(...)	
(...)	
Préposé(e) aux Opérations d'Ordinateurs et au Soutien des Opérations	
Basdeo, Anthony	26 octobre 1976
(...)	
Wilson, Neil	28 mai 2001
Adjointe au Travail Général de Bureau:	
Anderson, Debra	8 mai 2000