

16 novembre 2014 – 15 novembre 2017

**CONVENTION COLLECTIVE**

intervenue entre

**MONTREAL GAZETTE,  
UNE DIVISION DE POSTMEDIA NETWORK INC**

et

**LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE JOURNAUX DE MONTRÉAL,  
SCA/CWA SECTION LOCALE 30111**

**Unités de la publicité et des petites annonces**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>ARTICLE</b>		<b>PAGE</b>
1	Préambule	3
2	Champ d'application	3
3	Compétence	3
4	Sécurité syndicale de la Guilde	6
5	Affaires de la Guilde	7
6	Prélèvement des cotisations syndicales	8
7	Règlement des griefs	8
8	Sécurité d'emploi	10
9	Salaires	15
10	Heures de travail	18
11	Heures supplémentaires	20
12	Dépenses	22
13	Fonctions	23
14	Promotions et mutations	24
15	Salarié(e)s à temps partiel et salarié(e)s temporaires	26
16	Jours fériés	28
17	Vacances	30
18	Congés autorisés	33
19	Recyclage	34
20	Période de repas	36
21	Grève et lock-out	36
22	Santé et sécurité	36
23	Avantages sociaux	37
24	Divers	39
25	Indemnité de cessation d'emploi	40

26 Comité de relations de travail	41
27 Durée et renouvellement	41

**LETTRES D'ENTENTE**

Article 10.01.1	42
Article 24.03	42
Langue des négociations	42
Pouvoirs de l'Arbitre en matière de commissions	42
Structure des commissions – Conseiller(ère)s en vente de publicité	42
Embauche et attribution des heures de travail en cas de mise à pied	43
Avantages sociaux de l'Employeur – Soins des yeux	43
Comptes multi-marchés	43
Portefeuille Grandes agences	45
Vacances et vacances accumulées	46
Titres	47
Coordonnateur(trice) en vente de publicité	47
Unités de négociation de la publicité et des petites annonces	48
Stratégies médias	48
Prime de signature	49

Annexe A	49
Annexe B-1	49
Annexe B-2	49
Annexe C-1	49
Annexe C-2	49

## **PRÉAMBULE**

1. La présente Convention collective est intervenue entre Montreal Gazette, une division de Postmedia Network 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, SCA/CWA Canada, section locale 30111 (CTC, AFL-CIO), 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 décrit(e)s à l'Article 2.

## **CHAMP D'APPLICATION**

2. La présente Convention s'applique à tou(te)s les salarié(e)s de l'Unité de la publicité qui sont des salarié(e)s au sens du Code du travail et qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main d'oeuvre le 17 juillet 1997.

La Convention vise tou(te)s les salarié(e)s de l'Unité des petites annonces qui sont des salarié(e)s au sens du Code du travail et qui sont visé(e)s par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main d'oeuvre le 16 décembre 2003, à l'exception des directeur(trice)s, gestionnaires, superviseur(e)s et leurs secrétaires.

Les dossiers impliqués sont (AM9612S038), (AM8903S026) et (AM9003S008) de même que (AM-2000-1882).

## **COMPÉTENCE**

### **3.01 Ne s'applique qu'à l'Unité des petites annonces :**

La compétence de la Guilde s'étend au genre de travail normalement ou présentement effectué par les salarié(e)s faisant partie de l'Unité de négociation visée par la présente Convention collective.

Il est entendu que, pour la durée de la présente Convention collective, la règle générale sera que le travail présentement effectué par ces salarié(e)s ne sera assigné qu'aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective.

### **3.02 Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

La compétence de la Guilde s'étend au genre de travail normalement ou présentement effectué par les salarié(e)s faisant partie de l'Unité de négociation visée par la présente Convention collective.

Il est entendu que, pour la durée de la présente Convention collective, le travail présentement effectué par ces salarié(e)s ne sera assigné qu'aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective.

Il est cependant entendu que cette compétence sera partagée avec les salarié(e)s de Postmedia Integrated Advertising ou d'un successeur de Postmedia Integrated Advertising dont le mandat est de vendre de la publicité pour des divisions soeurs de l'Employeur en association avec Montreal Gazette.

Indépendamment de l'Article 3.02, les salarié(e)s du service des ventes des petites annonces effectuant présentement des tâches normalement effectuées par les Conseiller(ère)s en vente

de publicité visé(e)s par la présente Convention pourront continuer à le faire pour la durée de la présente Convention.

### **3.03 S'applique aux deux Unités :**

Lorsque l'Employeur, dans le but de servir ses clients d'une façon plus efficace, fait face à des heures de tombée et qu'il n'y a aucun membre de la Guilde immédiatement disponible et capable d'effectuer le travail d'un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité, l'Employeur pourra assigner la tâche à un membre de la direction.

Toutefois, le transfert temporaire d'un tel travail ne constituera pas un transfert de compétence de la Guilde et ne sera pas permis s'il en résulte une réduction de l'emploi au sein de l'Unité de négociation.

L'Employeur n'adoptera pas comme pratique de confier en sous-traitance les ventes de publicité vers l'extérieur lorsqu'il serait pratique qu'un membre de la Guilde effectue un tel travail.

### **3.04 Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

Le travail résultant de l'implantation de nouvelle technologie, méthode ou procédé introduit dans l'Unité, constituant une évolution du travail normalement ou actuellement accompli par les salarié(e)s de l'Unité, sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective.

S'il advenait que l'implantation de changements technologiques engendre une situation où il devient nécessaire pour l'Employeur d'ajouter ou de retrancher des tâches de travail de la compétence de la Guilde telle que définie par l'Article 3 de la présente Convention, la Guilde et l'Employeur conviennent de se rencontrer promptement et d'en arriver à une entente pour résoudre le problème.

### **3.05 Ne s'applique qu'à l'Unité des petites annonces :**

Le travail résultant de l'implantation de nouvelle technologie, méthode ou procédé introduit dans l'Unité, constituant une évolution du travail normalement ou actuellement accompli par les salarié(e)s de l'Unité, sera assigné aux salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention collective pourvu que cette affectation ne nuise pas à l'efficacité des opérations dans le cadre de l'accréditation mentionnée plus haut.

S'il advenait que l'implantation de changements technologiques engendre une situation où il devient nécessaire pour l'Employeur d'ajouter ou de retrancher des tâches de travail de la compétence de la Guilde telle que définie par l'Article 3 de la présente Convention, la Guilde et l'Employeur conviennent de se rencontrer promptement et d'en arriver à une entente pour résoudre le problème, y compris par l'apport d'amendements à l'Article 3 si nécessaire.

**3.06** L'Employeur avisera la Guilde par écrit, au moins deux (2) mois à l'avance de tout changement technologique envisagé tel que défini plus haut. L'Employeur consent à rencontrer la Guilde dans les dix (10) jours suivant un tel avis afin de discuter des méthodes de formation ou de tous problèmes pouvant découler de tel changement.

**3.07** Il est entendu par les deux (2) parties que les salarié(s) du service des ventes des petites annonces peuvent solliciter des comptes sous la compétence de l'Unité de la publicité, dans le seul but de vendre des petites annonces.

**3.08** L'Employeur consent à ce que toute la publicité nationale et de détail de Montreal Gazette et/ou de ses publications soit vendue par les Conseiller(ère)s en vente de publicité régi(e)s par la présente Convention ou, à l'occasion, par d'autres salarié(e)s de Montreal Gazette tel que défini à l'Article 3.02 et 3.07 ci-dessus.

Il est également entendu que des Conseiller(ère)s en vente de publicité peuvent être embauché(e)s dans le seul but de vendre des magazines et/ou produits électroniques. Ces Conseiller(ère)s dont le domaine exclusif sera de vendre les produits ci-dessus, n'auront aucune restriction en regard des annonceurs qu'ils(elles) peuvent approcher en tout temps. Il est entendu que les Conseiller(ère)s en vente de publicité actuel(le)s ne perdront pas leurs privilèges de vente ~~initiaux~~ en raison d'une telle embauche.

La publicité ci-dessus mentionnée n'inclut pas les catégories automobile, carrières, immobilier et autres catégories généralement reconnues à Montreal Gazette comme des catégories de petites annonces.

De plus, les paragraphes précédents n'empêcheront pas les Conseiller(ère)s en vente de publicité régi(e)s par la présente Convention de vendre de la publicité dans les cahiers spéciaux des petites annonces.

**3.09** Indépendamment de la généralité de l'Article 3.08, la Guilde reconnaît que l'Employeur accorde à certains annonceurs le statut de « comptes-maison » et qu'ils sont exclus de la compétence de l'Unité de la publicité. Une liste de ces « comptes-maison » sera fournie, sur demande, à la Guilde. Il est entendu qu'aucun transfert d'un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité à la liste exclusive des « comptes-maison » ne sera effectué de façon arbitraire. De plus, l'Employeur consent à fournir un préavis écrit au(à la) salarié(e) l'avisant des raisons d'un tel transfert.

**3.10** Si l'Employeur crée un nouveau service ou une nouvelle division du journal sur l'emplacement actuel de Montreal Gazette à la suite d'une nouvelle publication, d'une édition d'après-midi, du soir ou d'une autre édition de la publication courante, la Guilde des Employés de Journaux de Montréal aura 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 semblable au genre de travail présentement effectué par les membres de la Guilde de l'Unité de la publicité de The Gazette.

Les salarié(e)s faisant partie de ce nouveau service ou de cette nouvelle division devront devenir et demeurer membres en règle 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.

**3.11** Les annonceurs éventuels et/ou les comptes redistribués seront assignés aux Conseiller(ère)s en vente de publicité de façon juste et équitable.

Sans préjudice à l'égard du principe ci-dessus mentionné, il est entendu que, dans tous les cas, l'Employeur distribuera ces comptes parmi tou(te)s les Conseiller(ère)s en vente de publicité, en tenant compte de la rotation parmi les Conseiller(ère)s en vente de publicité, de même que de la compétence et de l'efficacité prouvées en regard des catégories spécifiques de comptes.

L'Employeur conservera un dossier de tous les annonceurs éventuels et/ou des comptes redistribués de même que les noms des salarié(e)s à qui ils auront été assignés. Cette liste sera soumise à la Guilde sur une base trimestrielle.

Si un annonceur demande à ce que le(la) Conseiller(ère) en vente de publicité responsable de son compte soit changé(e), sans qu'une faute de la part du (de la) Conseiller(ère) en vente de publicité ne soit invoquée et que l'Employeur n'a d'autre choix que de changer ledit(ladite) Conseiller(ère) en vente de publicité ou de perdre le compte, ou si le(la) Conseiller(ère) en vente de publicité est affecté(e) par une décision de l'Employeur de redistribuer les comptes dans le but d'offrir un meilleur service à ses annonceurs, tous les efforts seront apportés afin de compenser le(la) Conseiller(ère) en vente de publicité qui perdra ainsi des comptes par un ou des compte(s) de valeur équivalente ou d'une valeur potentielle prouvée afin de remplacer les comptes auxquels il(elle) aura dû renoncer.

**3.12** Il est entendu que les Conseiller(ère)s en vente de publicité intégrée pourront transiger avec des clients des comptes de publicité de détail ou de petites annonces dans le but de vendre de la publicité.

#### **SÉCURITÉ SYNDICALE DE LA GUILDE**

**4.01** Les dispositions relatives à la sécurité syndicale de la Guilde seront les suivantes :

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.

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

**4.01.2** 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.

**4.02** 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 :

- (a)** Nom, adresse et sexe;
- (b)** Date d'embauche ou de mutation;
- (c)** Classe d'emploi et tout changement permanent de classe d'emploi;
- (d)** Groupe salarial et taux de salaire applicable, fondé sur l'expérience, comme le prévoit la présente Convention

**4.04** L'Employeur informera la Guilde par écrit hebdomadairement de toutes cessations d'emploi, démissions, retraites, décès, congés sans solde excédant quatre (4) semaines ou nouveaux cas d'invalidité à long terme de salarié(e)s visé(e)s par la présente Convention.

La Guilde sera aussi avisée de la cessation des primes d'invalidité à long terme versées à tout(e) salarié(e).

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

**5.01** 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.

**5.01.1** Les membres élus ou nommés au comité exécutif de la Guilde des Employés de Journaux de Montréal pourront bénéficier de congés sans solde pour assister aux réunions régulières du comité exécutif. Des congés sans solde afin d'assister à d'autres affaires de la Guilde seront autorisés par l'Employeur.

Ces congés sans solde devront être demandés au moins cinq (5) jours à l'avance à moins que des circonstances ne rendent cet avis impossible.

Dans tous les cas, pas plus de deux (2) membres ne seront absents en tout temps.

**5.01.2** Il est entendu que les dispositions de la présente clause seront appliquées de façon à ce que ces affaires syndicales n'entravent pas la production indûment.

**5.02** L'Employeur consent à fournir et à maintenir un (1) tableau d'affichage à l'usage exclusif de la Guilde, devant être installé en un endroit convenant aux deux (2) parties.

**5.03** 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.

**5.04** L'Employeur reconnaîtra comme comité de négociation en vue de la négociation d'une nouvelle Convention collective, jusqu'à deux (2) représentant(e)s, membres de la Guilde, dont les noms seront fournis par écrit à l'Employeur avant le début des négociations. La Guilde pourra nommer un(e) membre substitut à son comité si nécessaire.

S'ils (elles) sont salarié(e)s de l'Employeur, ces représentant(e)s continueront à recevoir leur salaire régulier avec déductions et avantages sociaux habituels 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.

## **PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES**

Si les dispositions du Code du travail du Québec concernant les retenues syndicales sont abrogées, l'Article 6 entrera en vigueur.

**6.01** 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 (15) 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.

**6.02** L'autorisation écrite de retenues syndicales aura la forme suivante :

### **CESSION**

**et**

#### **AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES DE LA GUILDE**

Je cède par les présentes à la Guilde des Employés de Journaux de Montréal SCA/CWA Canada, Section locale 30111 et j'autorise Montreal Gazette, une division de Postmedia Network 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 SCA/CWA Canada, Section locale 30111, 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 SCA/CWA Canada, Section locale 30111, au plus tard le quinze (15) 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

**6.03** 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.

**6.04** 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 après la fin de chaque mois, mais au plus tard le dixième jour du mois suivant ces déductions.

## **RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**7.01** 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 pas plus de deux (2) salarié(e)s du Service de la publicité visé(e)s par la présente Convention 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.



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

**7.03** 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 :

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

**7.03.2** À défaut d'un règlement satisfaisant dans les quatorze (14) jours de la date où il a été soumis par écrit, le litige ou la mésentente pourra être référé à une rencontre du Comité des relations de travail.

Si ce Comité ne peut parvenir à une entente sur le litige ou la mésentente dans les dix (10) jours d'une telle rencontre, l'une ou l'autre des parties pourra alors référer le litige à un tribunal d'arbitrage.

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

**7.03.4** (ii) Dans les cas de congédiement, suspension ou rétrogradation, l'Arbitre sera choisi à partir d'une liste ayant fait l'objet d'une entente préalable.

**7.03.5** Dans les cas de congédiement ou suspension, la Guilde aura le droit de procéder immédiatement à la sélection d'un Arbitre afin d'obtenir un arbitrage immédiat, tel que défini à l'Article 7.03.4. L'Arbitre, dans un tel cas, aura le pouvoir de rendre une décision sur le banc.

**7.04** Toute question relative à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à 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.

**7.05** 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.

**7.06 Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :** Les conditions existant avant le litige ou la mésentente seront maintenues jusqu'à ce que le litige ou la mésentente ne soit réglé(e), lorsque la mise en application immédiate de la cause d'un tel litige ou d'une telle mésentente pourrait résulter en un préjudice n'étant pas susceptible ou difficile à être compensé par la sentence d'un Arbitre pour le(la)(les) salarié(e)s concerné(e)s.

Dans les cas de congédiement, le(la) salarié(e) en question ne sera pas réembauché(e) tant et aussi longtemps que cette réembauche n'aura pas été ordonnée par la décision prévue aux présentes.

**7.07** Chaque partie paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'Arbitre. 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 un tel arbitrage.

Il est entendu que chacune des parties défraiera les salaires, honoraires et/ou dépenses de leurs représentants et témoins respectifs non autrement visés par le présent alinéa. Aucune des parties n'est tenue de payer en tout ou en partie les coûts d'une transcription sténographique sans y consentir expressément.

**7.07.1** 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.

**7.07.2** 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.

**7.08** Chaque fois qu'il est fait mention d'une période de temps dans le présent Article, il s'agit de jours civils consécutifs. Les périodes mentionnées peuvent être prolongées par consentement mutuel des parties ou de leurs représentant(e)s désigné(e)s.

**7.09** L'arbitrabilité d'un grief ne dépendra en aucune façon du degré de promptitude dont fera preuve l'Arbitre à en traiter.

## **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**8.01** Un(e) salarié(e) ne peut être congédié(e) que pour un motif juste et suffisant.

**8.01.1** 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.

**8.01.2** 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.

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

Les raisons invoquées comme faute lourde sont le vol, la violence, l'absence non motivée et l'insubordination grave.

Dans les cas d'employés congédiés pour cause juste et suffisante, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi sera calculé comme un montant forfaitaire de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service ou majeure partie d'une année de service, jusqu'à un maximum

de cinquante-deux (52) semaines de salaire. Il est entendu que les deux (2) dernières années de service seront exclues du calcul mentionné plus haut.

**8.03** 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.

**8.04** La Guilde sera avisée des mises à pied au moins cinq (5) semaines à l'avance. Au cours des deux (2) premières semaines suivant le préavis, l'Employeur consultera la Guilde pour trouver un moyen d'éviter ou d'alléger ces mises à pied. Aucun avis de mise à pied ne sera envoyé aux salarié(e)s pendant ces discussions.

**8.05** Les mises à pied visant à réduire le personnel dans les Unités de négociation pour raisons d'ordre économique seront faites dans la classe d'emploi concernée suivant l'ordre inverse d'ancienneté au sein de l'Unité de négociation.

**8.06** 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 d'entrer dans une (1) autre classe d'emploi pourvu que son ancienneté soit plus grande que celle du (de la) salarié(e) qu'il(elle) déplace.

Le (la) salarié(e) désirant ainsi déplacer à une autre classe d'emploi se verra accorder une période d'essai de deux (2) semaines pourvu qu'il(elle) soit qualifié(e) ou possède une compétence prouvée en regard de la nouvelle classe d'emploi et puisse démontrer, à l'intérieur d'une telle période qu'il(elle) possède les aptitudes suffisantes pour apprendre le travail.

**8.07** 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 vingt-quatre (24) 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.

Un(e) salarié(e) refusant une offre d'emploi dans la classe d'emploi de laquelle il(elle) a été mis(e) à pied, sera rayé(e) de ladite liste.

**8.07.1** Au plus tard le cinquième (5<sup>e</sup>) jour ouvrable de chaque mois, l'Employeur mettra à la disponibilité de la Guilde, tout changement apporté à sa liste de rappel.

**8.08** 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.

**8.09** 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(ère).

**8.10** La Guilde et les salarié(e)s affecté(e)s seront avisé(e)s trois (3) mois à l'avance des mises à pied résultant de la vente ou de la fusion de la publication. S'il est impossible de donner un tel préavis, les salarié(e)s recevront une indemnité tenant lieu du préavis. Ce préavis ou l'indemnité en tenant lieu est en sus et distinct de l'indemnité de cessation d'emploi payable en vertu des dispositions de l'Article 25.

**8.11** Lors de mises à pied en vue de réduire le personnel pour des raisons d'ordre économique selon les dispositions de l'Article 8.03 ou par suite de l'arrêt de la publication, un(e) salarié(e) aura droit à une indemnité de cessation d'emploi. Un(e) salarié(e)s mis(e) à pied recevra ainsi un préavis d'au moins trois (3) semaines en plus de son indemnité de cessation d'emploi. Les salarié(e)s pourront choisir de recevoir ce préavis en argent plutôt que d'avoir à travailler la dernière semaine de la période de préavis.

**8.12 (a) Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

Indépendamment de la généralité de l'alinéa 8.03 du présent Article, aucun(e) salarié(e) régulier(ière) ne perdra son emploi pour cause de changements technologiques.

**8.12 (b) Ne s'applique qu'à l'Unité des petites annonces :**

Indépendamment de la généralité de l'alinéa 8.03 du présent Article, aucun(e) salarié(e) régulier(ière) étant entré à l'emploi de l'Employeur avant le 16 décembre 2003 ne perdra son emploi pour cause de changements technologiques.

**8.13 (a) Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

**13** La Guilde sera avisée au moins un (1) mois à l'avance de toute possibilité de réduction de personnel résultant de changements organisationnels.

**8.13 (b) Ne s'applique qu'à l'Unité des petites annonces :**

**13** La Guilde sera avisée au moins un (1) mois à l'avance de toute possibilité de réduction de personnel résultant de changements technologiques et/ou organisationnels.

**8.14 S'applique aux deux Unités :**

Durant la période de cet avis, l'Employeur discutera avec la Guilde de toutes les façons possibles d'éviter ou de réduire l'impact des déplacements.

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

**8.14.1** Indépendamment de la généralité de l'alinéa 8.03 du présent Article, aucun(e) salarié(e) régulier(ière) à l'emploi de l'Employeur avant le 31 décembre 1993 et identifié(e) dans l'Annexe B-1 de la présente Convention collective, aucun(e) salarié(e) régulier(ière) à l'emploi de l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> mai 1989 et identifié(e) dans l'Annexe B-2, et aucun(e) salarié(e) régulier(ière) identifié(e) à l'Annexe A de la présente Convention ne perdra son emploi en raison de changements organisationnels.

**8.14.2** L'avis prévu à l'alinéa 8.13 (a)(b) contiendra des renseignements sur le nombre de salarié(e)s pouvant être affecté(e)s dans chaque classe d'emploi.

**8.14.3** Le congédiement ou la mise à pied de salarié(e)s dont les emplois ne sont pas protégés selon les dispositions de l'alinéa 8.14.1 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 concernant les mises à pied, déplacements,

listes de réembauche, démissions volontaires, salarié(e)s temporaires et pigistes. Les exigences concernant les avis et discussions seront celles prévues à l'alinéa 8.13 (a)(b) ci-dessus.

**8.14.4** Bien que les changements organisationnels proposés puissent être effectués avant la fin de la période d'avis d'un (1) mois requise à l'alinéa 8.13 (a)(b) du présent Article, aucun(e) salarié(e) affecté(e) ne sera mis(e) à pied durant cette période.

**8.15** 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 (45<sup>e</sup>) jour civil ou le quinzième (15<sup>e</sup>) 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, ils (elles) 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.

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

Les rapports écrits d'insatisfaction, de réprimandes ou de 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.

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

**8.17** L'ancienneté d'un(e) salarié(e) au sein de l'Unité de négociation est définie comme la période d'emploi continu au sein de l'Unité de négociation respective et le service au sein de l'entreprise comme la période d'emploi continu auprès de l'Employeur.

L'ancienneté au sein de l'Unité de négociation et le service au sein de l'entreprise seront basés sur le nombre d'heures effectivement travaillées jusqu'au maximum d'une semaine normale de travail tel que défini à l'Article 10.01, et continueront de s'accumuler durant les congés autorisés légaux et/ou contractuels et les congés de maternité/parentaux, mais non pendant les congés sans solde.

L'emploi sera réputé être continu à moins qu'il ne soit interrompu par: (1) un congédiement pour cause juste et suffisante; (2) une démission; (3) le refus d'une offre de réembauche à un poste régulier dans la classe d'emploi à laquelle le (la) salarié(e) appartenait lors de sa mise à

pied en vertu des dispositions de l'Article 8.07; ou (4) une mise à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

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

Sur réception d'un avis de mise à pied et indépendamment des autres dispositions de la présente Convention collective, les salarié(e)s sous la compétence de la Guilde peuvent déplacer au sein d'une unité de la Guilde où ils(elles) avaient acquis de l'ancienneté et, ensuite, exercer le droit de déplacer un(e) autre salarié(e) comptant moins d'ancienneté pourvu qu'ils(elles) soient qualifié(e)s ou qu'ils aient une compétence prouvée et qu'ils puissent démontrer, en deux (2) semaines, une aptitude suffisante à apprendre le travail.

Le(la) salarié(e) peut exercer ce droit dans les sept (7) jours suivant la réception d'un avis de mise à pied.

**8.18 Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

Les paragraphes précédents ne s'appliqueront qu'aux salarié(e)s qui étaient membres de l'Unité de négociation à compter du 1<sup>er</sup> mars 1990 et qui sont identifié(e)s dans l'Annexe C-1 de la présente Convention, et aux salarié(e)s qui étaient membres de l'Unité de négociation à compter du 6 juin 1989 et qui sont identifié(e)s dans l'Annexe C-2 de la présente Convention.

**8.19 S'applique aux deux Unités :**

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

**8.20** Les salarié(e)s qui étaient employé(e)s au sein de l'Unité de négociation des ventes de publicité avant le 1<sup>er</sup> mars 1990 et ceux(celles) qui étaient employé(e)s au sein de l'Unité de négociation de la publicité avant le 6 août 1986 verront leur service au sein de l'entreprise et leur ancienneté au sein de l'Unité de négociation définis comme la date à laquelle ils(elles) ont débuté leur emploi auprès de l'Employeur.

Indépendamment de l'Article 8.17, les salarié(e)s employé(e)s au sein de l'Unité de négociation des petites annonces au 16 décembre 2003 verront leur ancienneté au sein de l'Unité de négociation définie comme la date à laquelle ils(elles) ont débuté leur emploi auprès de l'Employeur.

**8.20.1** Indépendamment de l'alinéa 8.20 du présent Article, un(e) salarié(e) à temps partiel qui devient un(e) salarié(e) à temps plein se verra créditer les heures effectivement travaillées et verra la date de son service au sein de l'entreprise ajustée pour refléter les heures qui lui sont créditées.

**8.21** L'Employeur consent à fournir à la Guilde, chaque année à la date anniversaire de la présente Convention collective une liste à jour d'ancienneté acquise.

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

**8.23 18** L'Employeur embauchera et accordera des promotions aux salarié(e)s sans tenir compte, et sans faire de discrimination à leur égard pour des raisons d'âge, de sexe, de race, de religion, de couleur, d'origine nationale, d'état matrimonial ou parental, de relations familiales, de préférences sexuelles ou affectives, d'activités ou de convictions politiques.

## **SALAIRES**

**9.01** Il est entendu que l'Employeur peut poursuivre sa politique d'accorder et/ou de réévaluer des augmentations salariales discrétionnaires individuelles au mérite.

**9.01.1** Indépendamment de l'Article 9.01, il est entendu et convenu par les parties que dans les cas de promotion à une classe d'emploi supérieure, les salarié(e)s peuvent voir leurs augmentations salariales discrétionnaires individuelles au mérite ajustées de façon à ce que le (la) salarié(e) reçoive au moins le salaire hebdomadaire minimal correspondant à sa classe d'emploi et à son expérience. En aucun cas cependant le nouveau taux de salaire d'un(e) salarié(e) ne pourra être inférieur à son taux de salaire, incluant le salaire au mérite, de la classe d'emploi inférieure.

**9.01.2** Les salaires hebdomadaires minimaux réguliers à temps simple seront les suivants :

### **GROUPE 1: Stratège média principal(e)**

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	\$917	\$964	\$1009	\$1054	\$1101	\$1146
16 nov. 2015 :	\$926	\$973	\$1019	\$1065	\$1112	\$1158
16 nov. 2016 :	\$940	\$988	\$1034	\$1081	\$1129	\$1175

### **GROUPE 2: Stratège média**

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	\$877	\$920	\$964	\$1008	\$1051	\$1096
16 nov. 2015 :	\$885	\$929	\$973	\$1018	\$1062	\$1107
16 nov. 2016 :	\$899	\$943	\$988	\$1033	\$1078	\$1123

**GROUPE 3: Conseiller(ère) principal(e) en vente de publicité**

<b>PUB.</b>	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	\$721	\$761	\$812	\$852	\$894	\$938
16 nov. 2015 :	\$728	\$768	\$820	\$861	\$903	\$948
16 nov. 2016 :	\$739	\$780	\$832	\$874	\$916	\$962
<b>P. ANN.</b>	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	\$734	\$770	\$807	\$843	\$881	\$917
16 nov. 2015 :	\$742	\$777	\$815	\$852	\$890	\$926
16 nov. 2016 :	\$753	\$789	\$827	\$865	\$903	\$940

**GROUPE 4: Conseiller(ère) en vente de publicité**

<b>PUB.</b>	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans		
16 nov. 2014 :	\$629	\$671	\$698	\$723		
16 nov. 2015 :	\$636	\$677	\$705	\$730		
16 nov. 2016 :	\$645	\$688	\$715	\$741		
<b>P. ANN.</b>	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	\$602	\$631	\$661	\$692	\$722	\$752
16 nov. 2015 :	\$608	\$638	\$667	\$699	\$729	\$760
16 nov. 2016 :	\$					

**GROUPE 5: Conseiller(ère) – développement des affaires**

	Débutant
16 nov. 2014 :	\$592
16 nov. 2015 :	\$598
16 nov. 2016 :	\$607

**GROUPE 6: Coordonnateur(trice) de la mise en page**

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
16 nov. 2014 :	\$796	\$847	\$899	\$953		
16 nov. 2015 :	\$804	\$856	\$908	\$963		
16 nov. 2016 :	\$816	\$869	\$922	\$977		

**GROUPE 7: Coordonnateur(trice) – Systèmes; Coordonnateur(trice) CRM**

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans
16 nov. 2014 :	\$778	\$843	\$908	\$973
16 nov. 2015 :	\$785	\$852	\$917	\$982
16 nov. 2016 :	\$797	\$865	\$931	\$997



**GROUPE 8:** Coordonnateur(trice) – Comptes réciproques

	Débutant	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans
16 nov. 2014 :	\$728	\$768	\$824	\$873
16 nov. 2015 :	\$735	\$776	\$832	\$881
16 nov. 2016 :	\$747	\$788	\$845	\$895

**9.01.3** Il est entendu que l'Employeur aura le droit de rémunérer sur base de stricte commission certain(e)s Conseiller(ère)s en vente de publicité embauché(e)s sur base temporaire pour des projets spéciaux ou des période spécifiques tel que décrit à l'Article 15.03(a) de la présente Convention. La rémunération totale d'un(e) tel(le) salarié(e) (salaire et commissions) ne pourra être inférieure au taux de «Débutant» stipulé à l'Article 9 pour sa classe d'emploi.

**9.02** Les salarié(e)s travaillant sur les quarts de nuit et les quarts fractionnés recevront une prime de 12 \$ pour chaque quart travaillé.

**9.03** Si l'Employeur désire créer une nouvelle classe d'emploi au sein de l'Unité de négociation un avis écrit incluant le salaire proposé sera donné à la Guilde.

Si la Guilde n'est pas d'accord avec le salaire mentionné, des négociations auront lieu entre les deux parties avant que l'une des deux n'ait le droit de soumettre la question à l'arbitrage selon l'Article 7 de la présente Convention.

L'Arbitre devra utiliser les taux de salaire prévus à l'Article 9 comme base pour déterminer le taux de salaire de la nouvelle classe d'emploi, en tenant compte des connaissances et responsabilités correspondantes. Il est entendu que l'Employeur peut appliquer la nouvelle classe d'emploi telle que proposée jusqu'à ce que l'on en vienne à une entente ou qu'une décision soit rendue.

Si le taux de salaire établi après discussions et/ou arbitrage est plus élevé que celui établi à l'origine par l'Employeur, il deviendra rétroactif à la date de création de la nouvelle classe d'emploi.

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

**9.05** Pour les fins de l'application de l'Article 9.01 « expérience » comprend tout travail comparable effectué pour un quotidien et l'Employeur prendra en considération l'expérience dans tout travail comparable dans l'industrie des médias. Le titre d'emploi des salarié(e)s et leur expérience seront déterminés au moment de l'embauche, de la mutation ou de la promotion et la Guilde sera avisée conformément aux dispositions de l'Article 4.04.

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 9.01. 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.

**9.06** Il n'y aura aucune réduction du salaire d'un(e) salarié(e), incluant le salaire au mérite, pendant la durée de la présente Convention, sauf dans les cas de rétrogradation, mutation volontaire à une classe d'emploi inférieure ou déplacement selon l'Article 8.06 de la présente Convention.

**9.07** Le taux de salaire horaire sera d'un trente-cinquième (1/35) du taux hebdomadaire prévu à l'Article 9.01.2.

**9.08 Ne s'applique qu'aux salarié(e)s recevant des commissions :**

Lorsqu'un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité démissionne, prend sa retraite, ou s'absente pour fins de vacances, congé de maladie, ou congé de maternité, les commissions lui seront versées pour toutes les publicités commandées et acheminées dans les trois (3) mois de son départ.

Il n'y aura aucune réduction des commissions gagnées pour les salarié(e)s en vacances, en congé de maladie ou en congé de maternité et ce, pour des périodes allant jusqu'à un (1) mois.

**9.09 Ne s'applique qu'à l'Unité des petites annonces :**

Il est entendu que les salarié(e)s qui remplacent d'autres salarié(e)s absent(e)s du travail et/ou de leur poste de travail, quelle qu'en soit la raison, devront respecter le numéro de vente sur le registre principal des comptes et ne devront pas le modifier.

**9.10** Aucun(e) salarié(e) ne sera tenu(e) de rembourser à l'Employeur les commissions accumulées pour des comptes auprès d'annonceurs qui ont fait faillite.

Aucun(e) salarié(e) ne verra ses commissions ajustées pour des annonces qui ont été publiées de façon incorrecte ou des annonces qui n'ont pas été publiées dû à des problèmes de production internes lorsque le (la) salarié(e) peut démontrer qu'il(elle) n'a pas commis les erreurs en question ou qu'elles étaient totalement hors de son contrôle.

Les commissions seront ajustées pour refléter les soldes des comptes placés entre les mains d'une agence de perception et l'Employeur consent à payer une commission au(à la) Conseiller(ère) en vente de publicité concerné(e) sur les sommes perçues en tout ou en partie.

**9.11** Les salarié(e)s travaillant sur base d'ententes réciproques ou d'ententes de publicité réciproque entre Montreal Gazette et d'autres entreprises recevront le taux normal de commission auquel il(elle)s auraient normalement droit.

**HEURES DE TRAVAIL**

**10.01** 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.

**10.01.1** Indépendamment de la généralité de l'Article 10.01 plus haut, la semaine normale de travail pour les Conseiller(ère) en vente de publicité et les Stratèges médias sera de trente-cinq (35) heures par semaine à être travaillées sur une période de cinq (5) jours. Toutefois, les salarié(e)s ne travailleront pas moins de six (6) heures au cours de toute journée donnée.

**10.01.2** Pour les fins de l'Article 10.01 et 10.01.1, les jours d'absence pour cause de maladie, d'accident, de congés fériés, de vacances et de congés autorisés seront considérés comme des jours travaillés et rémunérés au taux de temps régulier.

**10.02** Le quart de jour sera compris entre 7 h et 19 h. Le quart de nuit sera compris entre 19 h et 7 h.

Les quarts fractionnés seront ceux dont les heures de travail se répartissent entre le quart de jour et le quart de nuit ou vice-versa.

**10.02.1** Les salarié(e)s, autres que les Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité, dont une partie du quart de travail prévu est compris entre 19 h et 7 h, quelle que soit la journée, recevront une prime de quart de nuit selon les dispositions de l'Article 9 de la présente Convention, et ce, pour le quart complet. La prime de quart de nuit ne s'applique pas aux heures supplémentaires effectuées avant ou après un quart de jour prévu à l'horaire.

**10.03** S'il advenait qu'il soit nécessaire de modifier de façon importante les quarts permanents ou réguliers des salarié(e)s autres que les Conseiller(ère)s en vente de publicité et ce, pour plus de trois (3) heures du début régulier du quart, l'Employeur consultera la Guilde. La Guilde et l'Employeur se rencontreront dans les deux (2) semaines de l'avis initial de changement aux horaires permanents ou réguliers pour présenter diverses recommandations et discuter des changements proposés. Aucun changement n'entrera en vigueur pendant cette période de consultation.

**10.04** Les salarié(e)s auront droit à deux (2) jours de congé consécutifs, lorsque cela s'avérera praticable.

**10.04.1** L'Employeur continuera la pratique courante d'octroyer des journées de congé consécutives (c'est-à-dire le samedi et le dimanche) aux Conseiller(ère)s en vente de publicité régulier(ère)s à temps plein..

**10.05 Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

L'Employeur avisera la Guilde deux (2) semaines avant tout changement aux horaires des salarié(e)s du service de la publicité visé(e)s par la présente Convention collective.

La Guilde aura le droit de proposer des horaires alternatifs qui seront mis en vigueur s'ils répondent aux exigences de l'Employeur.

**10.06** L'horaire des heures d'entrée et de sortie sera affiché au moins deux (2) semaines avant la semaine concernée. Les horaires sont susceptibles d'être changés afin de parer à une situation d'urgence.

Un(e) salarié(e) qui désire changer son horaire devra en faire la demande sept (7) jours avant le changement désiré.

**10.07** Aucun(e) salarié(e) n'est tenu(e) de commencer un jour ouvrable prévu à son horaire moins de douze (12) heures après la fin d'un autre jour ouvrable régulier.

Dans le cas de salarié(e)s autres que les Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et les Stratèges médias, le jour normal de travail sera défini par l'horaire affiché par l'Employeur selon les conditions définies dans le présent Article.

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**11.01** 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.

**11.02** Il est entendu qu'aucune prime de temps supplémentaire ne sera versée à un(e) salarié(e) avant que trente-cinq (35) heures n'aient été payées au taux de salaire régulier au cours de toute semaine financière. Toutefois, il est entendu que le temps travaillé par un(e) salarié(e) en sus des heures d'un quart régulier de sept (7) heures seront rémunérées selon l'Article 11.02.

Pour les fins du présent Article, les jours d'absence pour cause de maladie, d'accident, de congé férié, de vacances et de congé autorisé seront considérés comme des jours travaillés et rémunérés au taux de salaire régulier.

**11.03** Un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité ou Stratège média qui doit, à la demande de l'Employeur, assister à une fonction liée à son travail un jour de congé recevra une compensation équivalente en temps aux heures travaillées.

**11.04** L'Employeur compensera en période équivalente de temps de congé pour toute les heures travaillées avant ou après le quart régulier d'un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité ou Stratège média. Cette période de temps équivalente sera calculée au taux de salaire régulier.

**11.05** Toutes les heures travaillées avant ou après un quart régulier par un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité ou Stratège média peuvent être prise selon le format décrit dans la Lettre d'entente (objet : Article 10.01.1).

**11.06** L'Employeur compensera en période de temps de congé équivalant à une fois et demie le salaire régulier pour les trois (3) premières heures et à deux fois le salaire régulier toutes les

heures subséquentes travaillées par les autres salarié(e)s du Service de la publicité visés par la présente Convention, avant ou après les heures d'un quart régulier.

**11.07** Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées. Les réclamations de temps supplémentaire autorisé seront soumises dès le mardi suivant la semaine durant laquelle les heures supplémentaires furent travaillées, au moyen de formulaires fournis par l'Employeur.

Toutes les heures supplémentaires travaillées seront rémunérées en temps de congé équivalent au taux approprié de temps supplémentaire.

À moins qu'il ne l'ait été autrement spécifié, toutes les heures supplémentaires travaillées en vertu du présent Article et de l'Article 16 seront rémunérées en argent ou en temps de congé équivalent au choix de l'Employeur.

Les heures supplémentaires rémunérées en temps équivalent de congé seront prises dans les six (6) mois selon un horaire convenant à la fois au (à la) salarié(e) et à l'Employeur, à moins que l'on ne se soit entendu sur une prolongation.

Ces heures supplémentaires doivent être prises au plus tard dans les six (6) mois après avoir été travaillées ou l'Employeur pourra alors fixer le temps de congé à être pris dans les deux (2) semaines subséquentes ou rémunérer le (la) salarié(e) en argent pour les heures travaillées.

**11.08** Le taux des heures supplémentaires sera calculé en divisant le salaire régulier hebdomadaire par les heures normales de travail et en multipliant par temps et demi ou temps double selon le cas.

**11.09** Indépendamment de la généralité de l'Article 11.06, les Conseiller(ère)s en vente de publicité autorisé(e)s à voyager pour le compte de l'Employeur et qui le font sur leur(s) jour(s) de congé, seront dédommagés en temps de congé équivalent pour toutes les heures durant lesquelles ils(elles) voyageaient.

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

**11.11** Tout(e) salarié(e) visé(e) par la présente Convention collective qui consent à travailler lors de son jour de congé sera rémunéré(e) en temps de congé au taux de temps et demi pour les sept (7) premières heures travaillées, et temps double pour toutes les heures subséquentes, avec un minimum d'une (1) journée de congé en plus de son salaire hebdomadaire régulier.

**11.12** Indépendamment du paragraphe qui précède, un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité qui accepte de travailler son jour de congé sera dédommagé(e) en temps de congé équivalent.

**11.13** Un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité ou Stratège média qui a quitté l'édifice après avoir complété son quart régulier et qui est rappelé(e) et consent à revenir au travail recevra une période de temps de congé équivalente au taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées et ce, pour au moins quatre (4) heures. Le temps rémunéré comprendra celui

consacré au déplacement aller et retour du (de la) salarié(e) de l'endroit où il(elle) a été rejoint(e).

Tout(e) autre salarié(e) du Service de la publicité visé(e) par la présente Convention collective, ayant quitté l'édifice après avoir complété son quart régulier, qui est rappelé(e) au travail et consent à revenir au travail, recevra du temps de congé au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées, avec un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire. Le temps ainsi rémunéré au taux du temps supplémentaire inclura le temps de déplacement aller-retour du (de la) salarié(e) de l'endroit où il(elle) a été rejoint(e).

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

## **DÉPENSES**

**12.01** L'Employeur paiera toutes les dépenses autorisées engagées par les salarié(e)s lorsqu'ils(elles) sont en service.

Les réclamations pour les dépenses autorisées seront soumises dans les trente (30) jours suivant la semaine où elles furent engagées et ce, au moyen de formulaires fournis par l'Employeur.

**12.01.1** L'Employeur remboursera aussi les dépenses de stationnement engagées par les salarié(e)s pour effectuer leur travail et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40 \$) dollars par mois, sur présentation de reçus appropriés.

Toutes dépenses de stationnement justifiées engagées au-delà de la somme de quarante (40 \$) dollars pourront également être soumises par le(la) salarié(e) pour remboursement. Le remboursement de ces dépenses ne sera pas retenu indûment par l'Employeur.

**12.02** Les Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité doivent fournir leur propre véhicule lorsqu'ils(elles) sont au service de l'Employeur et celui-ci les remboursera par une allocation de sept cents cinquante (750 \$) dollars par mois.

L'allocation mentionnée plus haut est basée sur une formule qui comprend le coût de l'essence régulière sans plomb au tarif local de 0,86 \$ le litre. La partie essence de la formule sera revisitée deux (2) fois l'an (la semaine précédant le 1<sup>er</sup> janvier et celle précédant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année) en effectuant une vérification aléatoire dans quatre (4) postes d'essence de la région de Montréal et en calculant la moyenne.

L'allocation pour automobile sera ajustée pour la période suivante au taux de 1,74 \$ par mois pour chaque 0,01 \$ d'augmentation ou de diminution du prix du litre d'essence, mais l'allocation minimale payée pour la durée de la présente Convention collective sera de 750 \$ par mois.

**12.03** Les autres salarié(e)s non visé(e)s par l'Article 12.02 auront le droit de refuser d'utiliser leur propre véhicule au service de l'Employeur. Ces salarié(e)s autorisé(e)s à utiliser leur

véhicule au service de l'Employeur seront remboursé(e)s pour cet usage au taux de quarante-neuf (0.49 \$) cents le kilomètre.

Le taux de ce remboursement au kilomètre sera ajusté deux fois l'an tel qu'indiqué à l'Article 12.02, sur la base de la même formule, et en multipliant la nouvelle allocation automobile mensuelle par douze (12) mois et en divisant le résultat par 20,000 kilomètres. Le nouveau remboursement au kilomètre ainsi déterminé sera ajusté au 0.01 \$ le kilomètre le plus près.

**12.04** L'Employeur se réserve le droit de fournir des véhicules appartenant à l'entreprise ou loués pour remplacer ces allocations. Les salarié(e)s ayant des véhicules loués auraient alors l'option de continuer à recevoir leur allocation jusqu'à la fin de leur bail.

**12.05** Les salarié(e)s utilisant leur véhicule personnel sur une base régulière pour les affaires de l'Employeur devront avoir une assurance-responsabilité d'au moins un million de dollars (1 000 000\$) de même que des assurances d'affaires adéquates auprès d'un assureur reconnu. Une copie de cette police sera fournie à l'Employeur.

## **FONCTIONS**

### **13.01 (a) Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

Aucun membre de l'Unité de négociation ne sera affecté régulièrement lors de son quart d'emploi à des tâches relevant de plus d'une classe d'emploi lors d'un quart quelconque sans l'assentiment de la Guilde.

### **13.01 (b) Ne s'applique qu'à l'Unité des petites annonces :**

Comme principe général, aucun membre de l'Unité de négociation ne sera affecté régulièrement à plus d'une classe d'emploi.

**13.02** Pour les besoins de la présente Convention collective, les classes d'emplois reconnues seront celles désignées à l'Article 9 de la présente Convention.

**13.03** Cependant, il est entendu qu'en plus des tâches et responsabilités principales habituellement incluses dans ces désignations, et en raison de la relation entre les diverses fonctions et responsabilités à l'intérieur du service, les salarié(e)s pourront se voir assigner diverses tâches requises par les opérations, incluant des tâches également accomplies de temps à autre ou de façon permanente par d'autres salarié(e)s.

**13.03.1** Tout(e) salarié(e) qui est affecté(e) à des fonctions d'une classe d'emploi mieux rémunérée au sein de l'Unité de négociation ou qui remplit toutes ou la majorité desdites fonctions avec l'approbation de la direction et qui assume ces fonctions pendant deux (2) heures ou plus sera payé(e) au taux de salaire de la classe d'emploi mieux rémunérée au taux immédiatement supérieur à celui de sa classe d'emploi actuelle et ce, pour au moins un quart entier.

Cela ne constituera pas un changement de classe d'emploi même sur une base temporaire mais seulement une indemnité en fonction des responsabilités inhérentes à une classe d'emploi mieux rémunérée.

**13.03.2** Si un(e) salarié(e) est affecté(e) pendant un quart complet, aux fonctions d'un poste qui ne fait pas partie de l'Unité de négociation, il est entendu qu'en aucune circonstance il(elle) ne recevra moins que son taux de salaire régulier.

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

**13.05 Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

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

**PROMOTIONS ET MUTATIONS**

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

**14.02** Les avis de postes à combler seront affichés sur les tableaux d'affichage de l'Employeur qui sont sous la compétence de la Guilde et l'Employeur en fournira des copies à la Guilde.

**14.02.1** Lorsqu'un poste doit être comblé, l'Employeur devra afficher un avis de ce poste conformément à la procédure décrite à l'Article 14.

De plus, l'Employeur consent à afficher le nom du(de la) candidat(e) choisi(e) à la fin du processus de sélection.

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

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

**14.04** Ce(cette) salarié(e) temporairement muté(e) à un autre poste au sein de l'Unité de négociation recevra au moins son taux de salaire normal, incluant si applicable la moyenne de ses commissions pour les six (6) mois précédents, sans perte d'avantages.

Ces conditions s'appliqueront aussi à une mutation temporaire qui ne devra pas excéder soixante (60) jours civils consécutifs sauf par entente mutuelle.

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

**14.05** Il est entendu que dans les cas mentionnés ci-dessus où un(e) salarié(e) est retourné(e) à son ancien poste à l'intérieur de son ancienne classe d'emploi ou décide de reprendre son



ancien poste à l'intérieur de son ancienne classe d'emploi, tou(te)s les salarié(e)s muté(e)s ou promu(e)s, suite à la disponibilité d'un tel poste seront également retourné(e)s à leurs postes et classes d'emplois antérieurs. Dans les cas des nouveaux(nouvelles) salarié(e)s, il pourra s'avérer nécessaire de les congédier.

**14.06** Tout(e) candidat(e) dont la demande de mutation est rejetée sera informé(e) des raisons et recevra des suggestions sur la façon d'améliorer ses chances lors d'une étude future de sa demande. La Guilde pourra faire des représentations à l'appui d'un(e) salarié(e) désirant une mutation.

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

**14.08** Tout(e) salarié(e) de toute Unité de négociation peut poser sa candidature pour des postes ou vacances qui ont été affichés dans d'autres services de Montreal Gazette.

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.

**14.09** Les salarié(e)s promu(e)s à une classe d'emploi supérieure seront considéré(e)s comme étant à l'essai pour la période la plus longue entre les premiers quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou les premiers trente (30) quarts travaillés.

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 dispositions de la présente Convention collective pendant leur période d'essai.

Durant cette période d'essai, un(e) salarié(e) muté(e) pourra choisir de retourner à son ancien poste dans son ancienne classe d'emploi sans pénalité ni préjudice.

**14.10** Aucun(e) salarié(e) ne sera pénalisé(e) pour avoir refusé une promotion.

**14.11** Un(e) salarié(e) ne peut être muté(e) à un travail avec lequel il(elle) n'est pas familier(ère) et qui pourrait entraîner son congédiement pour incompétence. Les mutations ne seront pas utilisées en guise de mesure disciplinaire.

## **SALARIÉ(E)S TEMPORAIRES ET À TEMPS PARTIEL**

**15.01** Un(e) salarié(e) à temps partiel est un(e) employé(e) 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.

**15.02** Les salarié(e)s à temps partiel et temporaires seront payé(e)s à l'heure l'équivalent du salaire hebdomadaire établi pour leur classe d'emploi et leur expérience.

**15.03** Un salarié(e) temporaire en est un(e) qui est embauché(e) :

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

**15.03.1** La Guilde sera avisée par écrit de la nature et de la durée probable de tout emploi temporaire.

**15.03.2** 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 avantages dont bénéficient présentement les salarié(e)s à temps plein et, sur la même base, sujet aux dispositions de l'Article 15.08 et 15.09.

Toutefois, ce(cette) salarié(e) temporaire recevra sa paie de vacance chaque semaine selon le barème de pourcentage établi à l'Article 17.03 Vacances.

**15.03.3** Lorsque la main-d'œuvre est réduite en deçà des normales, pour cause de vacances, congés sans solde, invalidité ou congé de maladie, pour plus d'une (1) semaine, et que cette situation crée une augmentation au-delà de la normale dans la charge de travail, la charge de travail sera d'abord distribuée parmi les salarié(e)s qui restent dans la classe d'emploi et deuxièmement parmi les salarié(e)s restant(e)s; si le surplus de travail demeure excessif, de l'aide temporaire en quantité suffisante pourra être embauchée pour effectuer ce travail.

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

**15.04** Des étudiant(e)s peuvent être embauché(e)s pour fins de formation et pour remplacer les salarié(e)s en vacances, durant les vacances scolaires de l'été, de même que pour une période ne devant pas excéder un (1) mois durant les vacances scolaires d'hiver à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et la Guilde. Ces étudiant(e)s ne seront pas payé(e)s moins de quatre-vingts pour cent (80 %) du taux le moins élevé de la classe d'emploi dans laquelle ils (elles) travaillent.

Toutefois, il est entendu que les remplacements de vacances seront d'abord offerts aux salarié(e)s à temps partiel disponibles.

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

**15.06** Les parties se rencontreront deux (2) fois l'an pour discuter d'une possible conversion d'un poste à temps partiel en un poste à temps plein pourvu :

- qu'un(e) salarié(e) à temps partiel ait travaillé le nombre d'heures d'un poste à temps plein pour une certaine période de temps, et
- que l'on s'attende à ce que cette situation perdure.

**15.07** Dans le cas où un(e) salarié(e) à temps partiel ou temporaire deviendrait un(e) salarié(e) à temps plein, il(elle) se verra au moins reconnaître tout le temps 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.

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

**15.08** 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(ère).

**15.09** 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, seront régi(e)s par toutes les conditions de la présente Convention et indépendamment de la généralité de ce qui précède, auront droit à tous les avantages actuellement reçus par les salarié(e)s à temps plein, et ce sur la même base, sauf dans le cas des exceptions qui suivent :

- a) Ces salarié(e)s à temps partiel recevront leur paye de vacance selon les pourcentages établis à l'Article 17.03 Vacances. L'Employeur continuera sa pratique d'octroyer des congés autorisés non payés aux salarié(e)s à temps partiel pour fins de vacances.
- b) 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).

- c) 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 à l'horaire pour la semaine du premier jour de leur maladie; par la suite, la compensation sera calculée comme une moyenne de leur salaire régulier pour chacune des quatre (4) semaines précédant immédiatement leur premier jour d'absence. Les salarié(e)s du service des ventes qui reçoivent des commissions recevront les commissions qu'ils(elles) auront gagnées pendant jusqu'à une période d'un (1) mois.
- d) Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas visé(e)s par les dispositions des Articles 16.06 et 16.07.

**15.10** Ces salarié(e)s à temps partiel qui répondent aux exigences mentionnées à l'Article 15.08 ci-dessus seront régi(e)s par les dispositions de l'Article 15.08 dès que la période de trois (3) mois consécutifs sera complétée et demeureront régi(e)s par ces dispositions à moins qu'ils(elles) ne travaillent moins qu'une moyenne de vingt (20) heures par semaine pendant six (6) mois consécutifs.

Tous les calculs mentionnés dans le présent alinéa seront effectués une fois par mois et les salarié(e)s y devenant admissibles seront visés par ces dispositions dès le début du mois suivant.

**15.11** Les salarié(e)s à temps partiel autres que ceux dont il est question à l'Article 15.08 seront régi(e)s par toutes les dispositions de la présente Convention avec les exceptions qui suivent:

- a) 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.
- b) Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 16.03, 16.06 et 16.07.
- c) Ces salarié(e)s à temps partiel ne sont pas régi(e)s par l'Article 23 sauf pour les cas de congés de maternité.

**15.12** Il est entendu que les heures travaillées par un(e) salarié(e) à temps partiel ou temporaire en excès des heures d'un quart régulier de sept (7) heures seront rémunérées selon l'Article 11.02.

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

**15.14** Tou(te)s les salarié(e)s à temps partiel progresseront sur l'échelle des salaires minima en fonction des heures réellement travaillées.

## JOURS FÉRIÉS

**16.01** Les jours fériés reconnus, ou les jours chômés comme tels sont les suivants :

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

En plus des congés fériés ci-haut mentionnés, le lendemain de Noël ou le 2 janvier et le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques seront également célébrés au sein de l'entreprise.

Soixante (60) jours avant le congé férié, les deux (2) parties se rencontreront pour discuter et s'entendre sur quels jours (le lendemain de Noël ou le 2 janvier, et le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques) seront célébrés comme congés fériés, mais il est entendu que l'Employeur aura le droit de prendre la décision finale dans le meilleur intérêt de ses opérations pourvu que cette décision ne soit pas déraisonnable.

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

**16.01.1** Lorsque les jours saints de la religion d'un(e) salarié(e) ne coïncident pas avec les jours fériés mentionnés plus haut, il(elle) devra en faire la demande écrite à l'Employeur, avant le 15 avril de chaque année. Ces congés pourront, au choix du (de la) salarié(e), être pris en jours de vacances tel que définis à l'Article 17 ou en tant que jours de congés personnels payés tel que définis à l'Article 16.07.

**16.02** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ère)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.

Un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein dont le jour de congé régulier tombe un jour férié reconnu, ou un jour chômé comme tel, recevra son salaire hebdomadaire régulier mais verra sa semaine de travail réduite du jour férié en question (ou jour chômé comme tel).

Un jour férié reconnu ou un jour célébré comme tel, qui tomberait durant la période de vacances d'un(e) salarié(e) sera payé au taux de salaire régulier et ne sera pas considéré comme une journée de vacances.

**16.03** Un(e) salarié(e) qui accepte de travailler un jour férié reconnu sera payé(e) au taux de base majoré de 100 % pour toutes les heures travaillées, avec un minimum d'une journée de salaire ou de congé équivalent au taux de temps supplémentaire, à la discrétion de l'Employeur.

Ces paiements en argent ou en temps de congé seront en sus du paiement exigible aux termes de l'Article 16.02.

Pour l'équipe de nuit, les congés fériés ci-dessus mentionnés ou jours observés comme tel seront observés la nuit précédant tel congé férié.

La préférence d'un(e) salarié(e) pour un paiement en argent ou en période de congé sera prise en considération mais la décision finale reviendra à l'Employeur.

**16.04** Il est entendu que l'équivalence en temps de congé, tel que mentionné aux alinéas 16.03 et 16.04 du présent Article, pourra être accumulée et prise selon un horaire auquel conviendront l'Employeur et le(la) salarié(e). Toutefois, à moins que les deux parties n'en soient venues à une entente au préalable à ce sujet, ce temps de congé équivalent devra être pris dans les six (6) mois suivant la date où le temps de congé fut gagné, ou l'Employeur devra soit fixer ces congés pour être pris dans les deux (2) semaines subséquentes ou payer le(la) salarié(e) en argent pour ce temps de congé.

**16.05** Si un jour férié reconnu tombe sur un jour de travail d'un(e) salarié(e) régulier(ère), la semaine de travail comprendra un quart de moins que la semaine normale de travail définie à l'Article 10.01 de la présente Convention collective.

Il est entendu que le travail effectué pendant ce jour férié reconnu sera payé selon l'Article 16.04 et le travail effectué le sixième ou le septième quart de la même semaine de travail sera payé selon l'Article 11.06 de la présente Convention collective.

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

Il est entendu que les demandes pour prendre ces jours de congé ne seront pas refusées de manière déraisonnable.

**16.07** Dans la première année civile qu'un(e) employé(e) régulier(ère) 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.

**16.08** Tou(te)s les salarié(e)s régulier(ière)s à temps plein travaillant une semaine de cinq (5) jours qui sont sur la liste de paie au 1<sup>er</sup> mai de chaque année civile, et qui sont toujours sur la liste de paie au 1<sup>er</sup> novembre suivant, auront droit à cinq (5) jours de congé au taux de base à être pris pendant l'année de vacances en question au(x) moment(s) fixé(s) par entente mutuelle tel qu'explicité aux Articles 17.09 et 17.10 de la présente Convention collective.

Les salarié(e)s à temps partiel sur la liste de paie au 1<sup>er</sup> mai, et qui y sont toujours au 1<sup>er</sup> novembre, auront droit au prorata des jours de congé d'hiver basé sur les heures effectivement travaillées dans les derniers douze (12) mois.

## VACANCES

**17.01** Tou(te)s les salarié(e)s réguliers à temps plein et, sous réserve de l'Article 15.05, tous les salarié(e)s à temps partiel visé(e)s par la présente Convention ayant complété une pleine année de service au 1<sup>er</sup> mai de toute année, accumuleront les jours de vacances payées suivants :

<b>Années de service</b>	<b>VACANCES</b>
1	3 semaines/1,25 jour par mois
6	4 semaines/1,67 jour par mois
12	5 semaines/2,08 jours par mois
20	6 semaines/2,5 jours par mois

**17.02** Les salarié(e)s régulier(ère)s à temps plein et, sous réserve de l'Article 15.05, les salarié(e)s à temps partiel ayant moins d'une (1) année de service régulier continu en date du 1<sup>er</sup> mai d'une quelconque année auront droit à des vacances proportionnellement au temps travaillé avant cette date, comme suit :

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

Toutefois, les salarié(e)s nouvellement embauché(e)s n'auront pas droit à des jours de vacances tant et aussi longtemps que leur période d'essai ne sera pas terminée.

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

**17.03** Lorsqu'un(e) salarié(e) régulier(ère) à temps plein et, selon l'Article 15.06 un(e) salarié(e) à temps partiel quitte l'Employeur, décède ou entre dans les forces armées tel que décrit à l'Article 8.22, toute(s) semaine(s) de vacances à laquelle (auxquelles) il (elle) avait droit plus un pourcentage du revenu brut gagné par le (la) salarié(e) depuis le début de la période de référence en cours pour le calcul des vacances seront payés comme suit:

<b>Durée de service continu</b>	<b>%</b>
Moins d'une année	4 %
Plus d'une année mais moins de 6 ans	6 %
Plus de 6 ans mais moins de 12 ans	8 %
Plus de 12 ans mais moins de 20 ans	10 %
Plus de 20 ans	12 %

Les jours de vacances crédités du (de la) salarié(e) ou à lui être crédités ne feront l'objet d'aucune déduction pour maladie ou accident indemnisable.

**17.04** 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.

**17.05** La paie des vacances sera versée par dépôt direct pendant la semaine pour laquelle elle s'appliquera et ce, au taux de salaire égal au salaire brut courant du (de la) salarié(e).

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

**17.07** Les salarié(e)s qui s'absentent parce qu'ils (elles) sont convoqué(e)s comme juré ou pour représenter la Guilde dans une affaire concernant l'Employeur et la Guilde accumuleront leurs crédits de vacances comme si ces journées avaient été travaillées.

**17.07.1** Tout(e) salarié(e) absent(e) du travail pour maladie personnelle ou alors qu'il (elle) reçoit une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle pendant plus de six (6) mois aura droit à sa paie de vacances sur une base de prorata.

Toutefois, à son retour au travail, ledit (ladite) salarié(e) aura droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances pour l'année de vacances en cours.

**17.08** Chaque salarié(e) qui a complété une (1) année de service mais moins de douze (12) années de service aura le droit de prendre jusqu'à concurrence de deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 22 mai et le 10 septembre.

Les salarié(e)s qui ont complété douze (12) années et plus de service auront le droit de prendre jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.

**17.09** Les salarié(e)s désirant ne pas prendre de vacances pendant les mois d'été, tel que mentionné à l'Article 17.08, et ayant envoyé leur demande avant le 10 avril auront priorité pour le choix de leurs vacances d'été entre le 30 septembre et le 30 avril.

En cas de conflits entre les demandes de vacances provenant de salarié(e)s au sein d'un groupe applicable ayant choisi de ne pas prendre leurs vacances pendant les mois d'été, l'ancienneté prévaudra.

**17.10** Les listes de choix de vacances seront affichées le ou avant le 15 mars de chaque année.

En cas de conflits entre les choix de vacances, l'ancienneté prévaudra au sein de chaque groupe applicable pour toutes les demandes soumises avant le 10 avril.

Le 30 avril, les listes de vacances confirmées seront affichées.

Aucun(e) salarié(e) ne sera tenu(e) de demander sa période de vacances avant une date limite quelconque, à la condition que ce (cette) salarié(e) soit disposé(e) à renoncer à ses droits d'ancienneté

**17.11** Les troisième, quatrième, cinquième et sixième semaines de vacances seront déterminées selon l'ancienneté dans le groupe applicable et en considération des besoins de l'Employeur.



Il est entendu que dans leur choix de vacances, les salarié(e)s ayant droit à une troisième semaine de vacances auront priorité 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 priorité 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 priorité sur ceux qui ont droit à une sixième semaine de vacances.

En cas de conflit dans les demandes dans le cadre du présent alinéa, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

**17.12** Les salarié(e)s doivent prendre tous leurs jours de vacances pendant l'année de vacances, qui s'échelonne du 1er mai au 30 avril.

Les jours de vacances ne peuvent pas être reportés d'une année à l'autre sauf en cas d'autorisation préalable écrite du Service des ressources humaines et ce, à son entière discrétion.

**17.13** Les salarié(e)s embauché(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances, ou les salarié(e)s muté(e)s pour remplacer des salarié(e)s en vacances dans d'autres classes d'emploi dans l'Unité de négociation, recevront au moins quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire minimum de cette classe d'emploi. Les salarié(e)s muté(e)s ne seront en aucun cas rémunéré(e)s à un taux moindre que leur taux de salaire courant au sein de leur présente classe d'emploi.

### **CONGÉS AUTORISÉS**

**18.01** Sur demande écrite, des congés sans solde pourront être accordés par l'Employeur ; ces demandes ne seront pas refusées sans motif valable.

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

**18.03** Les salarié(e)s ayant complété six (6) ans de service auprès de 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 Montreal Gazette. Les congés prévus au présent alinéa seront demandés par écrit au moins trois (3) mois à l'avance.

**18.04** Ces congés seront accordés prioritairement au (à la) salarié(e) le (la) plus ancien(ne) qui en fait la demande. Aucun(e) salarié(e) ne se verra accorder un second congé pendant que d'autres salariés(es) attendent de se prévaloir de tels congés.

**18.05** De plus, un congé sans solde pourra être autorisé pour les salarié(e)s qui ont utilisé les dix (10) jours autorisés pour fins d'obligations familiales tel que défini à l'Article 23. Ces demandes ne seront pas refusées sans motif valable.

Tel que prévu par le présent Article, il est entendu que pas plus d'un(e) (1) salarié(e) de l'Unité de négociation ne sera absent(e) en tout temps.

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

**18.07** Si un(e) salarié(e) est élu(e) ou nommé(e) à une fonction ou à un poste au sein de la Guilde des Employés de Journaux ou d'un organisme affilié, ledit(ladite) salarié(e) bénéficiera, sur demande, d'un congé sans solde pour une période ne dépassant pas quatre (4) ans et pouvant être prolongée par consentement mutuel. Le(la) salarié(e) sera réintégré(e) dans son groupe de travail à l'expiration du congé. Le(la) salarié(e) avisera l'Employeur de son intention de briguer les suffrages pour une fonction ou un poste et s'il(elle) est élu(e), donnera un préavis de trente (30) jours avant que son congé n'entre en vigueur.

**18.08** Sur demande écrite, des congés autorisés sans solde seront autorisés pour les membres élus ou nommés délégués aux congrès ou à des réunions spéciales de la Guilde des Employés de Journaux ou de ses organisations affiliées.

Pas plus d'un (1) tel congé ne sera accordé à la fois.

**18.09** Sauf en ce qui a trait aux Affaires de la Guilde et ailleurs dans le présent Article, un(e) salarié(e) demandera un congé sans solde par écrit au moins un (1) mois avant la date du début du congé. Lorsqu'un congé est pour une période de trois (3) mois ou plus, le (la) salarié(e) doit aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration du congé, de son intention de retourner au travail. À défaut d'un tel avis, le (la) salarié(e) sera réputé(e) avoir démissionné volontairement de ses fonctions.

**18.10** Les congés autorisés accordés aux termes du présent Article ne constituent pas des interruptions de service, mais ne doivent pas être considérés comme du temps de service lors du calcul des avantages basés sur la durée du service.

**18.11** Advenant le décès d'un des parents, 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, le salaire perdu par un(e) salarié(e) régulier(ère) jusqu'à concurrence de trois (3) jours de paie au taux de salaire de base lui sera remboursé. De plus, les salarié(e)s réguliers(ère)s 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. Sur demande, les salarié(e)s ont aussi droit à deux (2) jours de congé autorisé non payé à cette occasion.

**18.12** L'Employeur paiera à un(e) salarié(e) régulier(ère) qui sert de juré ou de témoin dans une cause où il(elle) n'est pas une partie intéressée, la différence entre l'allocation de juré ou de témoin et la paie régulière au taux de salaire de base perdue pour le temps où sa présence en cour a été requise. Si possible, le(la) salarié(e) donnera à l'Employeur au moins trois (3) jours de préavis. Il est entendu que les dispositions du présent Article ne s'appliqueront pas aux causes impliquant l'Employeur et la Guilde.

## RECYCLAGE

**19.01** Un changement technologique est un changement apporté par l'introduction de tout équipement ou nouveau procédé représentant une évolution du genre de travail normalement ou présentement effectué par les salarié(e)s au sein des Unités de négociation visées par la présente Convention.

Suite à la mise en œuvre de tel changement technologique, et si ce changement exige un recyclage, l'Employeur consent à recycler, par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque sous-service, les salarié(e)s régulier(ère)s régi(e)s par la présente Convention collective qui désirent acquérir les compétences requises par de nouveaux procédés ou équipements.

Si seulement une partie du personnel d'un sous-service doit être recyclé, le recyclage sera tout d'abord donné par ordre d'ancienneté en débutant avec les employés affectés qui possèdent les meilleures qualifications pour répondre aux besoins d'exploitation. Il est, de plus, entendu que ce recyclage sera dispensé sans perte de salaire régulier.

**19.02** L'Employeur déterminera toutes les dispositions d'un programme de recyclage et en surveillera l'application; il rencontrera aussi la Guilde lorsque nécessaire pour en évaluer les résultats et discuter de tout problème qui aurait pu survenir.

**19.03** Un(e) salarié(e) en période de recyclage a droit à une période d'adaptation. Cette période d'adaptation sera déterminée par l'Employeur en consultation avec la Guilde et selon la complexité du programme de recyclage avant de procéder à une évaluation du succès du programme en question.

**19.04** 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.

**19.05** 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 étudiera également des requêtes soumises par des employé(e)s régulier(ère)s à temps partiel.

**19.06** 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 cent pour cent (100 %) 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 cinquante pour cent (50 %) des coûts du

programme au moment de l'inscription et cinquante pour cent (50 %) 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 défraiera cinquante pour cent (50 %) des coûts engagés lorsque le(la) salarié(e) aura terminé le cours avec succès.

Si un(e) salarié(e) à temps partiel fait une telle demande et que celle-ci est approuvée, les mêmes conditions de paiement s'appliqueront à ce(cette) salarié(e) à temps partiel.

### **PÉRIODE DE REPAS**

**20** Pour tou(te)s les salarié(e)s à l'exception des Conseiller(ère)s en vente de publicité et des Stratèges médias, une période de repas d'une (1) heure sans solde sera accordée pour chaque quart normal travaillé.

Aucun(e) salarié(e) ne sera tenue(e) de travailler plus de quatre (4) heures consécutives sans pause-repas.

### **GRÈVE ET LOCK-OUT**

**21.01** La Guilde réserve à ses membres le droit de refuser d'effectuer tout travail en provenance ou à destination d'un employeur ou d'une publication qui fait l'objet d'une grève légale de la SCA/CWA Canada ou de tout autre syndicat de journaux.

#### **21.02 S'applique aux deux unités :**

Toutefois, il est entendu qu'en cas d'un tel refus, l'Employeur aura le droit d'assurer le traitement de ce matériel par le personnel cadre et, à l'égard de tous les salariés à l'exception des Conseiller(ère)s en vente de publicité, aura le droit de réassigner ses salarié(e)s touché(e)s à d'autres fonctions à l'intérieur de l'Unité de négociation.

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

**21.04** Les absences résultant de l'application du présent Article ne constitueront pas une interruption de service.

**21.05** L'Employeur n'imposera aucune mesure disciplinaire à un(e) salarié(e) qui refuse de franchir une ligne de piquetage légale lorsqu'il(elle) est en fonction, à l'extérieur, mais aura le droit de voir à ce que le travail en question soit effectué.

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**22.01** Un Comité de santé et de sécurité examinera les conditions de santé, de sécurité et de travail dans les unités visées par la Guilde. Ce Comité sera formé d'un maximum d'un (1) membre désigné par la Guilde pour chacune des Unités de négociation et d'un nombre similaire de représentant(e)s désignés par l'Employeur.

Le Comité se réunira six (6) fois l'an, et moins souvent si les deux parties en conviennent, et transmettra ses constatations et recommandations à l'Employeur et aux membres de la Guilde. Les réunions auront lieu pendant les heures de travail à moins d'une entente à l'effet contraire.

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

**22.02** À sa demande, sera fournie au Comité de santé et sécurité toute l'information pertinente lorsque des changements d'équipement, de matériaux ou de lieux de travail sont prévus au sein des Unités de négociation et pourraient avoir un effet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salarié(e)s sous sa compétence. Les recommandations soumises par le Comité selon l'Article 22.01 seront mises en œuvre par l'Employeur.

**22.03** L'Employeur consent à garder les bureaux de Montreal 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.

**22.04** 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.

**22.05** Le coût de lunettes ou de verres de contact (nouveaux ou de remplacement) requis et prescrits spécialement pour le travail sur ordinateurs par un ophtalmologiste choisi par le Comité de santé et sécurité sera défrayé par l'Employeur mais ne dépassera, en aucune circonstance, la somme de trois cents (300 \$) dollars par période de vingt-quatre (24) mois.

### **AVANTAGES SOCIAUX**

**23.01** Il est convenu que le programme actuel de prestations d'assurances collectives de l'Employeur, en vigueur pour l'Unité de négociation au moment de la signature de la présente Convention collective, ne sera pas réduit pour la durée de ladite Convention.

Si une mesure législative gouvernementale était adoptée au cours de la durée de la présente Convention collective, touchant le programme d'assurances collectives tel que mentionné à l'Article 23 (Avantages sociaux) ou les dispositions concernant les congés de maternité ou parentaux définis à l'Article 23, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de l'impact d'une telle législation et acceptent en principe que tout changement dans le total des coûts ou des épargnes du régime existant résultant de ladite mesure soit partagé entre l'Employeur et les membres de la Guilde proportionnellement à leur quote-part respective.

**23.02 RÉGIME DE RETRAITE DE L'EMPLOYEUR :** 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. Advenant l'introduction d'une législation gouvernementale modifiant

toute prestation du Régime de retraite, les parties acceptent de se rencontrer pour discuter de l'impact d'une telle législation et acceptent, en principe, que les changements dans le coût total ou les épargnes générées résultant d'une telle législation seront partagés entre l'Employeur et les membres de la Guilde proportionnellement à leur quote-part respective.

Les salarié(e)s régulier(ère)s qui adhèrent au Régime 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 hospitalisation) selon les dispositions de la police d'assurance, et une protection d'assurance-vie d'une valeur de six mille dollars (6 000 \$) payées par l'Employeur, pourvu qu'ils(elles) aient été membres du régime d'assurance-vie collective durant au moins cinq (5) ans.

Tout(e) salarié(e) désireux(se) 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.

**23.03 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL :** Un congé de maternité et/ou congé parental sera accordé jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) semaines.

**23.04** Dès la troisième (3<sup>e</sup>) 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 d'assurance-emploi et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) des gains de la salariée assurables par la Commission d'assurance-emploi.

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

- a) Avoir été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins un (1) an avant le début de ce congé;
- b) Avoir fait une demande d'assurance-emploi et y être admissible;
- c) Si possible, donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines de préavis avant de prendre un tel congé;
- d) Retourner au travail au plus tard soixante-dix (70) semaines suivant le début d'un tel congé et demeurer à l'emploi de Montreal 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 annulées et la salariée remboursera à l'Employeur toutes les sommes reçues dans les dix (10) jours.

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

**23.06** Un congé de paternité et/ou d'adoption non payé sera autorisé sur demande pour une période allant jusqu'à deux (2) semaines, et les deux (2) premières journées de cette absence seront rémunérées au taux de salaire de base. Lorsque possible, au moins une (1) semaine de préavis sera donnée par le(la) salarié(e) avant de prendre ce congé.

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

**23.06.2** Le(la) salarié(e) devra donner au moins un (1) mois de préavis avant son retour d'un congé de maternité et/ou d'un congé parental. Si il(elle) n'est pas de retour à la fin des soixante-dix (70) semaines, il(elle) sera considéré(e) comme ayant démissionné volontairement de ses fonctions à moins que le(la) salarié(e) n'ait alors droit à d'autres congés autorisés par la Convention collective. (does this one apply to both men and women ?). 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.

**23.06.3** Un(e) salarié(e) a droit à jusqu'à dix (10) jours de congé autorisé par année sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de ses enfants, ou de la santé de son(sa) conjoint(e), de son père, sa mère, un frère, une sœur, un grand-parent dans des cas où sa présence est requise par suite de circonstances imprévisibles ou incontrôlables.

Il(elle) doit avoir pris toutes les mesures raisonnables en son pouvoir pour assumer ces obligations autrement et limiter la durée de ce congé. Le(la) salarié(e) doit aviser l'Employeur de son absence dès que possible.

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

**23.08** 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 pourvu qu'il(elle) obtienne immédiatement des soins médicaux dans un hôpital ou un autre établissement, si cela est jugé souhaitable par l'Employeur.

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

**23.09 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 Montreal 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 quelqu'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 tel que défini à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec.

## DIVERS

**24.01** L'Employeur n'acceptera aucune assignation à comparaître ni aucune ordonnance de la cour pour et au nom du (de la) salarié(e) lorsque seul le nom du (de la) salarié(e) y figure.

**24.02** 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:

**24.02.1** maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

**24.02.2** gérer l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et sans limiter la généralité de ce qui précède, exercer toutes fonctions et droits de gérance non autrement exclus par la présente Convention collective.

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

**24.03** L'Employeur reconnaît le droit pour tou(te)s les salariés de s'engager dans toute activité qui n'entre pas directement en conflit avec les tâches et responsabilités relatifs à leur travail en tant que salarié(e)s auprès de l'Employeur ou directement en compétition avec les affaires de l'Employeur. La preuve de tel conflit ou compétition incombera à l'Employeur.

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

## INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

**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 8.03, ou par suite de la vente, de la fusion ou de l'arrêt de la publication selon l'Article 8.10 et 8.11, ou par suite de changements organisationnels selon l'Article 8.14, ou qui quittent volontairement leur emploi selon les conditions de l'Article 8.08, recevront une indemnité de cessation d'emploi.

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 telle période, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (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 le cas des salariés à temps partiel, l'indemnité de cessation d'emploi sera calculée comme la moyenne du salaire hebdomadaire de base payé au (à la) salarié(e) pendant les cinquante-deux (52) semaines précédant immédiatement 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.

Des modalités de paiement raisonnables lui seront offertes.



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.

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

**26.01** 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 de deux (2) représentant(e)s de l'Employeur et de deux (2) salarié(e)s représentant de la Guilde sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention collective.

**26.02** 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 (1) 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.

#### **DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

**27.01** La présente Convention sera d'une durée de trois (3) ans, prenant effet le 16 novembre 2014 et se terminant le 15 novembre 2017.

La date d'entrée en vigueur de tous les changements de la Convention révisée au départ de la Convention existante sera la date de la ratification à moins qu'une autre date ne soit spécifiée.

**27.02** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur ou la Guilde peuvent entreprendre des négociations visant à établir la nouvelle Convention collective entrant en vigueur le 16 novembre 2017. Les conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que les négociations, y compris la conciliation, soient terminées légalement.

**MONTREAL GAZETTE,  
UNE DIVISION DE POSTMEDIA NETWORKS INC.**

Robert Pruden  
Donna Dudka  
Eileen Flood

**LA GUILDE DES EMPLOYÉS DE  
JOURNAUX DE MONTRÉAL**

Dave Wilson  
Ron Carroll  
Debbie Anderson  
Stanley Kawai  
Angie Lipartiti  
John Mahoney

#### **LETTRE D'ENTENTE**

##### **RE: Article 10.01.1**

En ce qui a trait à l'Article 10.01.1, il est entendu par les parties que les Conseiller(ère)s en vente de publicité, les Stratèges médias principaux(principales) et les Stratèges médias travaillant au-delà d'une journée normale de travail pourront appliquer les heures en surplus à toute autre journée au cours de la même semaine ou de la semaine suivante, réduisant ainsi leur(s) journée(s) de travail.

#### **LETTRE D'ENTENTE**

##### **RE: Article 24.03**

Il est, par la présente, entendu entre les parties mentionnées ci-dessous que si l'arbitrage devenait nécessaire pour interpréter ou appliquer l'Article 24.03 de la présente Convention collective qui s'applique aux Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité, les parties en question ne soumettront pas à l'arbitre, pour fins de comparaison et d'interprétation, les conditions des Conventions collectives régissant d'autres salarié(e)s de Montreal Gazette.

#### **LETTRE D'ENTENTE**

##### **RE: Langue des négociations**

Les parties reconnaissent que la présente 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: Pouvoirs de l'Arbitre en matière de commissions**

Si un manquement à la Convention collective a pour effet de priver un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité de la commission qu'il(elle) aurait normalement reçue si un tel manquement à la Convention collective n'était pas survenu, l'Arbitre aura le pouvoir, sans pour autant causer préjudice à ses pouvoirs généraux de redressement, d'ordonner à l'Employeur de payer au(à la) salarié(e) en question la commission à laquelle il(elle) aurait eu droit s'il n'était pas survenu de manquement à ladite Convention.

#### **LETTRE D'ENTENTE**

##### **RE: Structure des commissions – Conseiller(ère)s en vente de publicité**

S'il advenait que l'Employeur désire changer la structure existante des commissions, l'Employeur et la Guilde se rencontreront et discuteront les détails de la nouvelle structure des commissions au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant sa mise en application.

Si la Guilde a des objections en regard des conditions du(des) programme(s) de commission proposée(s), l'Employeur étudiera de telles objections en tentant de les résoudre à la satisfaction mutuelle des parties.

Il est entendu entre les parties que le but d'un(de) nouveau(x) programme(s) de commission n'est pas de réduire les commissions et/ou la rémunération potentielle présentement versées,

mais bien de créer un(des) programme(s) de commission qui reflète davantage les efforts de ventes et/ou l'augmentation des revenus.

#### **LETTRE D'ENTENTE**

##### **RE: Embauche et attribution des heures de travail en cas de mise à pied**

##### **Ne s'applique qu'à l'Unité de la publicité :**

Il est entendu que les salarié(e)s régulier(ière)s dont les heures de travail ont été réduites à la suite d'une mise à pied dans leur classe d'emploi, se verront d'abord offrir l'opportunité d'accroître leurs heures à leur niveau d'avant la mise à pied avant que de nouveaux(nouvelles) salarié(e)s ne puissent être embauché(e)s dans la classe d'emploi.

#### **LETTRE D'ENTENTE**

##### **AVANTAGES SOCIAUX FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR – SOINS DES YEUX**

Il est entendu qu'à compter de la ratification de la présente Convention collective, le coût des montures, les lentilles et l'ajustage des lunettes sur ordonnance, y compris les verres de contact seront remboursés jusqu'à concurrence d'un maximum global de 300 \$ par personne au cours de toute période de 24 mois consécutifs.

#### **LETTRE D'ENTENTE**

##### **COMPTES MULTI-MARCHÉS**

Les parties aux présentes ne s'entendent pas sur l'interprétation du texte suivant de l'Article 3.02 de la Convention collective :

Il est entendu cependant que cette compétence sera partagée avec les salarié(e)s des ventes de Postmedia Network Inc. ou un successeur de Postmedia Network Inc. dont le mandat sera de vendre de la publicité pour d'autres divisions de l'Employeur en collaboration avec Montreal Gazette.

Cependant, les parties consentent de fonctionner de la façon suivante :

Les parties s'entendent pour maximiser les occasions de revenus supplémentaires de publicité pour l'Employeur et par le fait même, les gains pour les Conseiller(ère)s en vente de publicité (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) de l'Unité de négociation des ventes de publicité.

Ceci s'accomplira par le biais d'un plus grand encouragement, d'une meilleure reconnaissance et d'une récompense accrue des efforts de vente, y compris les ventes multi-marchés.

Les comptes multi-marchés sont des comptes vendus par des salarié(e)s de Postmedia Network Inc. (anciennement ventes média Aditus et Canwest) ou tout successeur de Postmedia Network pour d'autres divisions appartenant à l'Employeur et apparaissant dans Montreal Gazette.

Il est entendu que les représentant(e)s aux ventes de Montreal Gazette (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente) auront pour responsabilité de maintenir un lien direct avec le (la) représentant(e) aux ventes de Postmedia Network sur ces mêmes comptes. De plus, l'Employeur s'attendra à ce que tou(te)s les Conseiller(ère)s en vente de publicité de Montreal Gazette (Conseiller(ère)s

principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) puissent transmettre et discuter des ventes et des ventes prévues pour chacun des comptes multi-marchés dans leurs portefeuilles respectifs.

Les parties s'entendent comme suit :

Les comptes General Motors, Nissan, APCHQ et CMHC sont considérés comme des comptes de petites annonces. Si ces comptes ne demeurent pas à la division des petites annonces, ils seront retournés à l'Unité de négociation de la publicité dans le compte de mise en commun.

Toutefois, tel que défini à l'Article 3, mais assujéti aux autres dispositions de l'Article 3 en général, les Conseiller(ère)s en vente de publicité (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) continueront à avoir compétence exclusive sur la vente de publicité apparaissant dans Montreal Gazette seulement et à recevoir des commissions pour ces ventes selon le taux régulier.

Pour garder les Conseiller(ère)s en vente de Montreal Gazette (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) aussi à couvert que possible, l'Employeur consent à distribuer les comptes multi-marchés qui ne sont pas affectés à l'étendue du plancher et ceci, de façon équitable et juste ou de façon aussi équitable et juste que possible, quelle que soit la catégorie.

Il est ainsi convenu que la composante « marché québécois seulement » de ces comptes multi-marchés n'ayant pas été déjà affectés sera ouverte pour prospection et placement dans les portefeuilles des Conseiller(ère)s en vente de publicité (Conseiller(ère)s principaux(ales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) pour des publicités n'étant publiées que dans Montreal Gazette.

Les commissions sur les ventes du « marché québécois seulement » seront payées au tarif régulier.

Les commissions des comptes multi-marchés définis comme étant ceux apparaissant dans Montreal Gazette seront payés au taux de commission de 0,3 %.

Tous les nouveaux comptes multi-marchés deviendront partie intégrante du compte de mise en commun. Les commissions de ce compte de mise en commun seront distribuées également parmi tou(te)s les Conseiller(ère)s en vente de publicité (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) sur une base mensuelle. Afin de maintenir un service à la clientèle efficace, un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité sera temporairement affecté(e) à chaque tel compte.

Les comptes du compte de mise en commun multi-marchés seront examinés au début de chaque année fiscale et seront redistribués du compte de mise en commun aux Conseiller(ère)s en vente de publicité de Montreal Gazette (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) qui auront perdu des commissions par suite de la reclassification des comptes aux comptes multi-marchés, quelle que soit leur catégorie.

Une liste de tous les comptes associés à des commissions régulières et de tous les comptes multi-marchés dans le portefeuille de chaque Conseiller(ère) en vente de publicité de Montreal Gazette (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente de publicité) sera fournie à la Guilde à chaque six (6) mois.

Il est entendu que l'effet net de la distribution et de la redistribution des comptes, et des changements aux taux de commissions explicités dans la présente lettre ne réduiront pas les commissions existantes et/ou le potentiel de gains pour les Conseiller(ère)s en vente de Montreal Gazette (Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité et Conseiller(ère)s en vente) au sein de l'Unité de négociation.

Il est aussi entendu que l'intention de la présente Lettre d'entente n'est pas de réduire la dotation en personnel du service de la Publicité.

Il est entendu que la présente Lettre d'entente résout toutes les questions et griefs qui demeurent entre la Guilde et Montreal Gazette en ce qui a trait aux comptes multi-marchés, y compris leur distribution, redistribution et administration.

#### **LETTRE D'ENTENTE PORTEFEUILLE – GRANDES AGENCES**

Il est entendu que ni Montreal Gazette ni la Guilde ne gagnera ou ne perdra compétence pour du travail ou du personnel par suite de l'établissement du portefeuille des grandes agences.

Tous les comptes d'agences des grandes agences montréalaises de Montreal Gazette seront affectés à ce nouveau portefeuille qui regroupera toutes les grandes agences locales et tous les comptes d'agences multi-marchés.

Cependant, les comptes dans la catégorie automobile, les ententes réciproques et les comptes des petites agences demeureront la propriété des Conseiller(ère)s locaux(locales) de Montreal Gazette.

L'équipe des grandes agences sera formée de deux (2) Conseiller(ère)s principaux(principales) en vente de publicité de Montreal Gazette et de deux (2) Conseiller(ères) de Postmedia Network Inc.

Indépendamment de la compétence de la Guilde sur les comptes locaux au sein de ce portefeuille, il est entendu que chaque salarié(e) au sein de cette équipe de vente effectuera du travail sur n'importe quel compte dans ce portefeuille.

En plus des comptes des grandes agences, des comptes locaux importants pourront être transférés vers ce portefeuille de grandes agences.

Les comptes de grandes agences ou les comptes locaux importants retirés des portefeuilles des Conseiller(ère)s en vente de publicité de Montreal Gazette seront remplacés par des comptes de valeur égale ou de valeur potentiellement égale pouvant être prouvée.

Si une nouvelle réorganisation résultait en l'élimination du portefeuille de comptes de grandes agences, la Guilde n'aura aucune revendication de compétence sur les comptes détenus par la division des ventes de Postmedia Network avant l'établissement du portefeuille de grandes agences.

La Guilde conservera sa compétence sur les comptes locaux détenus par les Conseiller(ère)s en vente de publicité de Montreal Gazette avant l'établissement du portefeuille de grandes agences.

Les salarié(e)s de Montreal Gazette mutés à ce portefeuille conserveront leur statut au sein de Montreal Gazette et de l'Unité de négociation.

### **LETTRE D'ENTENTE VACANCES ET VACANCES ACCUMULÉES**

Indépendamment de toute autre disposition de la présente Convention collective, les mesures qui suivent s'appliqueront :

- À compter du 1er mai 2015, les vacances passeront du mode « à prendre APRÈS les avoir accumulées » au mode « à prendre AU FUR ET À MESURE qu'elles sont accumulées ». Ce dernier mode d'accumulation exige que les salarié(e)s utilisent les jours de vacances accumulés dans l'année de vacances 2015 pendant la même année de vacances 2015.
- Les salarié(e)s planifieront et prendront la totalité de leur allocation de jours de vacances selon les dispositions de la présente Convention collective même si les jours en question n'ont pas encore été accumulés au moment où ils les prendront.

#### **Banque de jours de vacances accumulés**

Chaque salarié(e) sera avisé(e) de l'état de sa banque de jours de vacances accumulés qui :

- Comprendra les jours de vacances accumulés pendant l'année de vacances 2014
- Comprendra les périodes de vacances approuvées, à transférer des années précédentes
- NE comprendra pas le congé d'hiver, les journées personnelles et les autres congés payés
  
- Commençant avec l'année de vacances 2015 (c.-à-d. du 1<sup>er</sup> mai 2015 au 30 avril 2016), chaque salarié(e) devra prendre au moins une (1) semaine par année de sa banque de jour de vacances accumulés. Cette semaine supplémentaire sera réservée par ordre d'ancienneté au sein d'un groupe applicable après que les vacances de l'année en cours aient été réservées, selon les dispositions de l'Article 17.
- Selon leurs niveaux de vacances, les salarié(e)s devront avoir éliminé leur banque de jours de vacances accumulés avant la fin de l'année de vacances 2015 à 2020.

#### **Journées personnelles**

- À compter du 1er mai 2015, les journées personnelles seront octroyées et prises selon l'année de vacances, qui va du 1er mai au 30 avril. Une journée personnelle sera octroyée pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 avril 2015.

### **Report des vacances**

- Montreal Gazette a l'intention de voir à ce que le report des vacances ne soit que rarement approuvé, ou pour ainsi dire, jamais.
- Ce report de vacances ne sera permis qu'avec l'autorisation préalable du Service des ressources humaines, à son entière discrétion.

### **Encaissement de la banque de jours de vacances accumulés**

- Il sera impossible pour un(e) salarié(e), en toutes circonstances sauf lors de la cessation d'emploi, d'encaisser ses jours de vacances, y compris les jours accumulés dans sa banque de vacances.
- Indépendamment de ce qui précède, les salarié(e)s pourront choisir d'encaisser un total d'une (1) semaine (cinq (5) jours) de vacances dans leur banque de jours de vacances accumulés, qui leur sera payée en deux versements égaux (2,5 jours en novembre 2015 et 2,5 jours en novembre 2016). Les salarié(e)s qui choisissent de se prévaloir de cet encaissement devront en aviser le Service des ressources humaines par écrit avant le 18 septembre 2015. Les salarié(e)s qui ne le feront pas en septembre 2015 ne seront pas autorisés à se prévaloir de cet encaissement en 2015 ou en 2016.
- Sous réserve des lois applicables, lorsque le lien d'emploi avec un(e) salarié(e) prend fin pour quelle que raison que ce soit et qu'il(elle) a pris plus de jours de vacances qu'il(elle) n'en a accumulés, Montreal Gazette récupérera les sommes en question au départ de tout paiement qui serait autrement dû au(à la) salarié(e), y compris mais sans s'y limiter, le salaire régulier, les heures supplémentaires, les jours de vacances, les indemnités de cessation d'emploi, les commissions et les dépenses.
- Indépendamment de ce qui précède, si le Syndicat ou un(e) salarié(e) reçoit un avis de mise à pied, que le(la) salarié(e) est en déficit de jours de vacances, qu'il(elle) n'a pas de jours de vacances accumulés et que sa banque de jours accumulés n'en contient pas non plus pour combler le déficit, l'Employeur ne récupérera pas les jours non gagnés. Aucun jour de vacances ne sera approuvé une fois que l'avis de mise à pied aura été transmis.

### **LETTRE D'ENTENTE**

#### **TITRES**

Les parties s'entendent pour que toute référence au titre de Conseiller(ère) en vente de publicité inclue aussi celui de Conseiller(ère) principal(e) en vente de publicité, Conseiller(ère) en vente intégrée et Conseiller(ère) en vente de publicité.

Toute référence au titre de Stratège média fera aussi référence à celui de Stratège média principal(e).

### **LETTRE D'ENTENTE**

#### **COORDONNATEUR(TRICE) EN VENTE DE PUBLICITÉ**

Si le poste vacant de Coordonnateur(trice) en vente de publicité reprenait du service, il sera placé dans l'Unité de négociation et rémunéré à un taux qui conservera en place l'ancienne relation qu'il (elle) entretenait avec les autres postes de l'Unité de négociation.

**LETTRE D'ENTENTE**  
**UNITÉS DE NÉGOCIATION DE LA PUBLICITÉ ET DES PETITES ANNONCES**

Indépendamment de tout autre texte dans la présente Convention collective pouvant être interprété de façon contraire, les parties consentent à ce que :

Les Unités de négociation des petites annonces et de la publicité continuent à exister séparément et que les membres de chaque unité continuent d'être régi(e)s par les dispositions spécifiques à leurs ententes respectives. Toutefois :

- Le portefeuille d'un(e) Conseiller(ère) en vente de publicité pourra contenir des comptes de petites annonces ou de publicité de détail;
- Les Conseiller(ère)s en vente de publicité de l'une ou l'autre des Unités de négociation pourront faire de la prospection sur tout compte vertical, que le compte soit considéré comme un compte de petites annonces ou de publicité;
- Les listes d'ancienneté de chaque unité demeureront séparées;
- Tout(e) nouveau(elle) Conseiller(ère) en vente de publicité sera embauché(e) dans l'Unité de négociation de la publicité.

**LETTRE D'ENTENTE**  
**STRATÈGES MÉDIAS**

Dans le but d'offrir la meilleure aide possible à tous les groupes de vente et d'obtenir une flexibilité améliorée en matière de gestion du flux de travail, les Stratèges médias de Montreal Gazette et de Postmedia seront considéré(e)s comme un seul et même groupe pour l'affectation du travail.

Indépendamment de toute disposition de la présente Convention pouvant être interprétée de façon contraire, les Stratèges médias de l'un ou l'autre groupe pourront être affecté(e)s à du travail de stratège média auprès de n'importe quelle équipe de vente, y compris pendant le même quart de travail.

Il est entendu que ce qui précède ne constitue aucunement un transfert d'un(e) Stratège média d'un groupe à l'autre.

Il est aussi entendu que ni la Guilde, ni Montreal Gazette, ne gagnera ou ne perdra de compétence en matière de travail ou de personnel par suite de la présente Lettre d'entente.

Les Stratèges médias membres de la Guilde conserveront et continueront d'acquérir de l'ancienneté au sein de l'Unité de négociation, et tous les avantages sociaux calculés selon l'ancienneté seront basés sur une telle ancienneté.

Il est entendu que les vacances seront placées à l'horaire selon les dispositions de l'ancienneté accumulée au sein de chacun des groupes.



Il est entendu que le nombre de Stratèges médias de Postmedia n'augmentera pas, sauf pour les remplacements, et que le nombre de Stratèges médias de la Guilde sera plus élevé que celui des Stratèges médias de Postmedia.

En cas de mise à pied au sein de la classe d'emploi des Stratèges médias de la présente Unité de négociation, la présente Lettre d'entente cessera de s'appliquer.

**LETTRE D'ENTENTE  
PRIME DE SIGNATURE**

Il est entendu que les salarié(e)s sur la liste de paie à la date de la ratification de la présente Convention collective recevront une prime de signature de 500 \$ sous forme de paiement forfaitaire pour les salarié(e)s à temps plein. Le montant sera calculé au prorata pour les salarié(e)s à temps partiel, mais la somme de cette prime ne sera pas moins de 250 \$ pour les salarié(e)s à temps partiel.

**ANNEXE A**

Les salarié(e)s suivant(e)s ne perdront pas leur emploi par suite de changements organisationnels :

Marc Beaulieu  
Michael Lague  
Lynne McHugh

**ANNEXE B - 1**

Les salarié(e)s suivant(e)s à l'emploi de l'Employeur avant le 31 décembre 1993 ne perdront pas leur emploi par suite de changements organisationnels :

Konarski, Rena  
Landry, Manon

**ANNEXE B - 2**

Les salarié(e)s suivant(e)s à l'emploi de l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> mai 1989 ne perdront pas leur emploi par suite de changements organisationnels :

Gary Hollister  
David Powell  
Stephen Henry

**ANNEXE C - 1**

Les salarié(e)s suivant(e)s, qui sont entré(e)s au sein de l'Unité de négociation avant le 1<sup>er</sup> mars 1990, sont régi(e)s par les dispositions de l'Article 8.17.2 de la présente Convention collective :

Konarski, Rena

**ANNEXE C-2**

Les salarié(e)s suivant(e)s, qui sont entrés au sein de l'Unité de négociation avant le 6 juin 1989, sont régi(e)s par les dispositions de l'Article 8.17.2 de la présente Convention collective :

Hollister, Gary  
Powell, David  
Henry, Stephen